

# **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Studi pada Pegawai Koperasi Republik Indonesia Universitas Brawijaya  
Malang)**

## **SKRIPSI**

**Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana  
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

**DIMAS RARI HIDAYAT  
NIM. 125030207111086**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI  
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
MALANG  
2019**

## LEMBAR PERSEMBAHAN

Perjalanan menyelesaikan karya ilmiah berupa skripsi ini tidaklah mudah. Penulis mengucapkan syukur tiada henti kepada Allah SWT, karenataufik, hidayah, dan ridho-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis persembahkan skripsi ini kepada :

1. Ibu Endang Susiwati sebagai orang tua penulis yang selalu memberi dukungan dan segalanya untuk kesuksesan saya.
2. Mas A. Viko Vignata dan Mbak Diesta Asri Noer Arini yang ikut serta membantu dukungan untuk menyelesaikan skripsi.
3. Teman-teman seperjuangan angkatan 2012 yang ikut membantu dalam pengurusan skripsi.
4. Teman-teman HOME GARAGE yang telah ikut campur untuk memberikan *support* agar dapat menyelesaikan skripsi.

Malang, 4 Juli  
2019

Dimas Rari Hidayat

## MOTTO

*“Beranilah keluar dari zona nyaman, Beranilah melakukan apapun yang itdak kamu sukai asalkan itu kebaikan, karena itulah yang akan membangun karaktermu, akalmu dan hatimu”*

**(Emha Ainun Najib)**

*“Mulailah dari tempatmu berada, Gunakan yang kau punya, Lakukan yang kau bisa”*

**(Arthur Ashe)**



**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disusun Oleh : Dimas Rari Hidayat

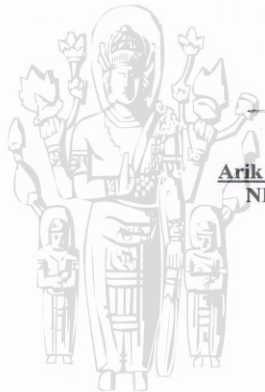
NIM : 125030207111086

Fakultas : Ilmu Administrasi

Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Konsentrasi Minat : Manajemen Sumber Daya Manusia

Malang, 4 Juli 2019  
Komisi Pembimbing



Arik Prasetya, S.Sos., M.si., Ph.D  
NIP. 19760209 200604 1 001



## TANDA PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, pada:

Hari : Kamis

Tanggal : 18 Juli 2019

Jam : 08.00

Skripsi atas nama: Dimas Rari Hidayat


Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Koperasi Republik Indonesia Universitas Brawijaya Malang)

dan dinyatakan

LULUS

MAJELIS PENGUJI

Ketua

  
Arik Prasetya, Sos., M.SI., Ph.D  
NIP. 197602092006041001

Anggota,

Anggota,

  
Mochammad Djudi Mukzam, Drs, M.Si  
NIP. 195206071980101001

  
Edlyn Khurotul Aini, S.AB., M.BA  
NIP. 2013048705312001

### PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU) No 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Malang, 4 Juli 2019  
Mahasiswa



**Dimas Rari Hidavat**  
NIM : 125030207111086

## RINGKASAN

Dimas Rari Hidayat, 2019, **Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Universitas Brawijaya Malang)**, Arik Prasetya, S.Sos, M.Si.,Ph.D.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Universitas Brawijaya Malang.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian penjelasan merupakan penelitian yang menyoroti hubungan antar variabel dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan KPRI Universitas Brawijaya Malang, dengan jumlah sampel sebesar 48 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan *SPSS 20.00 for windows*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan yang dapat dilihat dari nilai  $F_{hitung}$  sebesar 22,206 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  adalah sebesar 3,204. Karena  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu  $22,206 > 3,204$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Kinerja Karyawan ( $Y$ )) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ )). Sedangkan secara parsial variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Nilai Adjusted R square adalah sebesar 0,497. Artinya bahwa 49,7% variabel Kinerja Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ). 50,3% variabel Kinerja Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan**

## SUMMARY

Dimas Rari Hidayat, 2019, **The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance (Study On Cooperative Employees of the Republic of Indonesia at Brawijaya University Malang)**, Arik Prasetya, S.Sos, M.Si.,Ph.D.

The purpose of this research is to describe the influence of simultaneously and partially variable of Work Motivation ( $X_1$ ) and Work Discipline ( $X_2$ ) on employee performance ( $Y$ ) on Cooperative Employees of the Republic of Indonesia (KPRI) at Brawijaya University Malang.

The type of research used in this study is explanatory research using a quantitative approach. Explanatory research is research that highlight the relationship between variables and test the hypotesis which has formuated previously. The population in this research is employees of KPRI Brawijaya University Malang, with total sample are 48 people. Techniques of data collection that used in this study are questionnaires and documentation by using multiple linear regression analysis with the help of SPSS 20.00 for windows.

The results showed that Work Motivation and Work Discipline simultaneously had a significant effect on employee performance which can be seen from the value of the  $F_{\text{count}}$  of 22,206 while the value of  $F_{\text{table}}$  was 3,204. Because  $F_{\text{count}}$  is higher than  $F_{\text{table}}$  which is  $22,206 > 3,204$  so it can be concluded that the dependent variable (Employee Performance ( $Y$ )) can be significantly influenced by the independent variables (Work Motivation ( $X_1$ ) and Work Discipline ( $X_2$ )). While partially the Work Motivation variable has a positive and not significant effect on employee performance. While the Work Discipline variable has a positive and significant effect partially on employee performance. Adjusted R square value is 0,497. This means that 49,7% of Employee Performance variables will be influenced by the independent variables, namely Work Motivation ( $X_1$ ) and Work Discipline ( $X_2$ ). While the remaining 50,3% Employee Performance variables will be influenced by other variables that not discussed in this study.

**Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance**

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan rasa syukur Alhamdulillah atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan taufik dan hidayah-Nya sehingga penulisan skripsi yang berjudul **Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Pegawai Koperasi Republik Indonesia Universitas Brawijaya Malang)**.

Di ajukan untuk memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana dari fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Penulis juga menyadari skripsi ini tidak dapat terselesaikan dengan baik, tanpa dukungan dan bimbingan dari pihak luar. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Rektor Universitas Brawijaya, yaitu Prof. Dr. Ir. Nuhfil Hanani AR., MS.
2. Prof. Bambang Supriyono, MS selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
3. Bapak Dr. M. Al Musadieg, MBA dan Bapak Mohammad Iqbal, S.Sos., MIB., DBA selaku ketua dan sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
4. Ibu Nila Firdausi Nuzula, S.Sos., M.Si., Ph.D dan Bapak Ari Darmawan, Dr., S.AB., M.AB selaku ketua dan sekretaris Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
5. Bapak Arik Prasetya, S.Sos., M.SI., Ph.D selaku Komisi Pembimbing saya yang telah berkenan memberikan waktu, dorongan, semangat, arahan dan pembinaan hingga penulisan skripsi ini dapat terwujud.

Malang, 4 Juni 2019

Dimas Rari Hidayat

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSEMBAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>iii</b>
<b>TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI .....</b>	<b>vi</b>
<b>RINGKASAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>SUMMARY .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Kontribusi Penulisan .....	9
E. Sistematika Penuisan .....	10
 <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Penelitian Terdahulu .....	12
B. Motivasi Kerja .....	16
1. Pengertian Motivasi Kerja .....	16
2. Teori Motivasi .....	18
3. Faktor Pendukung dan Kendala dalam Motivasi .....	20
4. Indikator Motivasi .....	21
C. Disiplin Kerja .....	21
1. Pengertian Disiplin Kerja .....	21
2. Tipe-tipe Disiplin Kerja .....	22
3. Faktor-faktor dalam Penilaian Disiplin Kerja .....	23
4. Konsep Pelaksanaan Kedisiplinan .....	23
5. Indikator Disiplin Kerja .....	24
D. Kinerja Karyawan .....	25
1. Pengertian Kinerja Karyawan .....	25
2. Indikator Kinerja .....	26
3. Faktor Kinerja .....	27
4. Penilaian Kinerja .....	28
E. Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	30



1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	30
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	32
F. Model Konsep dan Hipotesis .....	33
1. Model Konsep .....	33
2. Model Hipotesis .....	33

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian .....	35
B. Lokasi Penelitian .....	35
C. Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran .....	36
1. Variabel .....	36
2. Definisi Operasional .....	36
3. Skala Pengukuran .....	38
D. Populasi dan Sampel .....	40
1. Populasi .....	40
2. Sampel .....	40
E. Pengumpulan Data .....	41
1. Sumber Data .....	41
2. Metode Pengumpulan Data .....	41
3. Instrumen Penelitian .....	42
F. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	42
1. Uji Validitas .....	43
2. Uji Reliabilitas .....	44
3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	45
G. Analisis Data .....	48
1. Analisis Deskriptif .....	48
2. Uji Asumsi Klasik .....	48
a. Uji Multikolinieritas .....	49
b. Uji Normalitas .....	49
c. Uji Heteroskedastisitas .....	50
3. Analisis Statistik Inferensial .....	51
a. Analisis Regresi Linier Berganda .....	51
b. Uji Simultan (F) .....	52
c. Uji Parsial (t) .....	52

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Gambaran Umum Perusahaan .....	54
1. Sejarah Perusahaan .....	54
2. Visi, Misi, dan Tujuan Perusahaan .....	56
3. Lokasi Perusahaan .....	56
4. Struktur Organisasi .....	57
5. Kegiatan Usaha Koperasi .....	59
6. Personalia .....	61
B. Gambaran Umum Responden .....	62

1. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia .....	62
2. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ...	62
3. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Pendidikan .....	63
C. Analisis Data .....	64
1. Analisis Deskriptif .....	64
a. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) .....	65
b. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) .....	69
c. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y) ....	72
2. Uji Asumsi Klasik .....	77
a. Uji Multikolinieritas .....	77
b. Uji Normalitas .....	78
c. Uji Heteroskedastisitas .....	80
3. Analisis Statistik Inferensial .....	81
a. Analisis Regresi Linier Berganda .....	81
b. Uji Simultan (F) .....	84
c. Uji Parsial (t) .....	84
D. Pembahasan Hasil Penelitian .....	86
1. Pengaruh Secara Simultan antara Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) .....	86
2. Pengaruh Secara Parsial antara Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) .....	87
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	90
B. Saran .....	91
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>92</b>

## DAFTAR TABEL



<b>No.</b>	<b>Judul Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1	Data Ketidakhadiran Karyawan KPRI UB Malang tahun 2018 .....	6
2	Penelitian Terdahulu .....	15
3	Variabel, Indikator, dan Item .....	37
4	Hasil Uji Validitas .....	46
5	Hasil Uji Reliabilitas .....	47
6	Jam Kerja Karyawan KPRI Universitas Brawijaya .....	61
7	Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....	62
8	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	63
9	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	63
10	Interpretasi Rata-rata Jawaban Responden .....	65
11	Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) .....	65
12	Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) .....	70
13	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) .....	73
14	Hasil Uji Multikolinieritas .....	78
15	Hasil Uji Normalitas .....	79
16	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	82
17	Koefisien Korelasi dan Determinasi .....	83
18	Hasil Uji Simultan (Uji F) .....	84
19	Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	85

## DAFTAR GAMBAR

No.	Judul Gambar	Halaman
1	Model Konsep .....	33
2	Model Hipotesis .....	34
3	Struktur Organisasi KPRI Universitas Brawijaya Malang .....	58
4	Diagram P-Plot Hasil Uji Normalitas .....	80
5	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	81



## DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul Lampiran	Halaman
1	Kuesioner .....	95
2	Tabulasi Hasil Kuesioner .....	100
3	Frekuensi Jawaban Responden .....	104
4	Uji Validitas dan Reliabilitas .....	110
5	Uji Asumsi Klasik .....	113
6	Analisis Regresi Linier Berganda .....	115



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari perusahaan dan mempunyai peranan yang sangat penting dalam kegiatan didalam perusahaan. Menurut Notoatmodjo (2003:3), mengemukakan bahwa manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Sumber daya manusia dituntut untuk memberikan keunggulan kompetitif dalam memenangkan persaingan. Keunggulan kompetitif dapat dilihat dari aspek penguasaan pengetahuan, keterampilan dan sikap, serta perilaku kerja yang terarah pada pencapaian sasaran organisasi.

Di era globalisasi saat ini, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sebab Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan atau instansi. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya (Hasibuan,2013:101).

Di dalam suatu organisasi sumber daya manusia memegang peranan utama yang berpengaruh pada setiap kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh organisasi dan dianggap sebagai ujung tombak untuk menjalankan aktivitas organisasi sehari-hari. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan dan kerja. Betapa pun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun tanpa sumber daya manusia, organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Walaupun organisasi memiliki tujuan perusahaan dan rencana organisasi yang baik, itu akan menjadi sia-sia belaka jika unsur sumber daya manusianya tidak diperhatikan. Organisasi harus dapat mengelola karyawan agar dapat meningkatkan kinerja di dalam organisasi tersebut.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja karyawan merupakan seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi, termasuk kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu (Dharma, 2003:335). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2005). Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi dan disiplin kerja.

Azar & Shafighi (2013 : 2) menyatakan bahwa satu alasan kesuksesan karyawan dan organisasi adalah karena adanya faktor motivasi yang tinggi dan konsep motivasi yang digunakan untuk menjelaskan kemampuan dan kesempatan bekerja. Motivasi adalah sebuah faktor yang lebih mengarah pada perilaku dalam organisasi. Di dalam diri seseorang selalu akan mempunyai motivasi yang digunakan untuk menggerakkan perilakunya di dalam memenuhi tujuan tertentu. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Selain motivasi, kedisiplinan juga memiliki peranan yang penting. Disiplin menunjukkan sikap kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di dalam perusahaan. (Tohardi, 2002 : 393) menjelaskan pengertian disiplin adalah tindakan yang dilakukan dengan menaati peraturan yang ada di dalam dengan bentuk peraturan tertulis maupun peraturan tidak tertulis. Pendisiplinan karyawan dapat dilaksanakan dengan cara menetapkan peraturan yang harus dipatuhi karyawan. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan.

Dengan tata tertib yang baik di perusahaan, maka semangat kerja dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat sehingga akan mendukung pencapaian kinerja yang maksimal. Dapat dikatakan jika suatu perusahaan akan sulit mencapai tujuannya jika karyawan di dalamnya tidak menerapkan disiplin yang baik, yaitu tidak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada. Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Menurut Azwar dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang”, menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini membuktikan bahwa dengan meningkatkan disiplin kerja maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil yang sama ditunjukkan oleh Ardianto (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Difisi Fabrikasi Direktorat Produksi PT. INKA Madiun)”, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini membuktikan bahwa dengan meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Universitas Brawijaya merupakan koperasi yang mempunyai unit usaha jasa simpan pinjam dan dagang, seperti bahan pokok, alat tulis kantor (atk), elektronik, simpanan harian, simpanan berjangka, pinjaman umum, pinjaman pembelian kendaraan bermotor, pinjaman sosial, dan lain sebagainya yang tentunya membutuhkan pengelolaan yang baik. Kegiatan usaha KPRI adalah menyediakan kebutuhan bahan pokok dan kebutuhan sehari-hari para karyawan. Tahun-tahun permulaan menjalankan kegiatan, koperasi kurang menunjukkan kemajuan yang berarti, bahkan pada tahun 1972 koperasi mulai mengalami kemunduran. Dengan kemunduran tersebut pihak koperasi berusaha sekuat tenaga untuk memperbaiki, namun karena keterbatasan para pengurus dan karyawan pada saat itu koperasi tidak mampu bertahan dan akhirnya koperasi dibekukan sementara. Pada akhirnya koperasi berhasil bangkit dari kebekuan dan KPRI Universitas Brawijaya mengalami kemajuan sampai sekarang (Kurniawati, 2008 ).

Hingga saat ini pelanggaran yang sering dilakukan oleh karyawan KPRI Universitas Brawijaya adalah mengenai kedisiplinan karyawan. Sistem absensi karyawan KPRI Universitas Brawijaya menjadi salah satu acuan untuk menilai kedisiplinan karyawan. Perusahaan juga memberikan *punishment* terkait dengan kedisiplinan, adapun bentuk *punishment* yang diberikan apabila melanggar peraturan perusahaan bisa berupa teguran. Teguran diberikan apabila karyawan yang bersangkutan melanggar peraturan namun masih wajar untuk dimaklumi, misalnya datang terlambat masih diberikan toleransi apabila tidak lebih dari 10 menit. Kemudian Surat Peringatan (SP) juga merupakan *punishment* yang



diberikan perusahaan dengan tingkat peringatan dari SP 1 sampai 3, hingga pemberhentian kerja. *Punishment* tersebut diberikan kepada karyawan yang sudah mendapat teguran masih mengulangi perbuatannya.

Tabel 1 Data Ketidakhadiran Karyawan KPRI UB Malang tahun 2018

Bulan	Jumlah Karyawan	Tidak Hadir	Presenase
Januari	48	14	29%
Februari	48	0	0%
Maret	48	14	29%
April	48	26	54%
Mei	48	10	21%
Juni	48	0	0%
Juli	48	18	38%
Agustus	48	26	54%
September	48	24	50%
Oktober	48	8	17%
November	48	17	35%
Desember	48	30	62%
Rata-rata			32%

Sumber: KPRI Universitas Brawijaya Malang, 2019

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan setiap bulan pada KPRI Universitas Brawijaya Malang tahun 2018 terhitung tinggi, dapat dilihat dari tabel rata-rata ketidakhadiran dalam satu tahun mencapai 32%. Data tersebut menggambarkan banyaknya karyawan yang belum menyadari pentingnya kedisiplinan. Permasalahan tentang kedisiplinan yang menjadi masalah adalah kehadiran dan keterlambatan. Untuk kehadiran di KPRI

Universitas Brawijaya hampir setiap bulan pasti ada yang tidak masuk baik itu izin, sakit, maupun tanpa keterangan, kondisi tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja, dimana pekerjaan karyawan yang tidak masuk tersebut akan digantikan oleh karyawan lain yang berarti ada pekerjaan tambahan yang membuat pekerjaan pokok tidak bisa dikerjakan secara maksimal. Sedangkan untuk keterlambatan, KPRI Universitas Brawijaya masih mentolerir karyawan, apabila tidak lebih dari 10 menit dari waktu masuk kerja.

Ketaatan pada peraturan kerja yang dimiliki karyawan KPRI Universitas Brawijaya dinilai masih kurang, seperti adanya karyawan yang mengobrol di tempat kerja dan mengabaikan konsumen. Kemudian adanya penggunaan jam istirahat yang disalah gunakan untuk keperluan lain sehingga membuat waktu masuk kembali kerja menjadi molor. Maka dari itu jam kerja mereka tidak dimanfaatkan dengan baik sehingga hasil kerja mereka tidak maksimal.

Disiplin perlu dilakukan suatu perusahaan agar para karyawan mentaati peraturan atau kebijakan yang dibuat perusahaan. Karyawan juga mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, dapat bertindak sesuai dengan norma-norma yang berlaku, dan karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan serta mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana yang lebih kondusif, sehingga akan berdampak positif pada

aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Dari faktor-faktor yang telah dibahas sebelumnya menunjukkan bahwa masalah motivasi dan disiplin kerja perlu mendapatkan perhatian serius untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sebagai sebuah perusahaan yang memperkerjakan banyak karyawan diperlukan motivasi untuk mendorong karyawan dalam melaksanakan tugas dan kedisiplinan untuk mengatur sikap dan tingkah laku karyawan dalam bekerja. Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul, **“Pengaruh Motivasi Kerjadan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Universitas Brawijaya Malang)”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia Universitas Brawijaya Malang?
2. Apakah Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia Universitas Brawijaya Malang?

3. Apakah Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia Universitas Brawijaya Malang?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia Universitas Brawijaya Malang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia Universitas Brawijaya Malang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia Universitas Brawijaya Malang.

### **D. Kontribusi Penelitian**

1. Kontribusi Praktis
  - a. Diharapkan dari hasil penelitian ini akan dapat dijadikan informasi bagi Koperasi Pegawai Republik Indonesia Universitas Brawijaya Malang dalam meningkatkan motivasi karyawan dan disiplin kerja.

- b. Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan yang bersangkutan dalam mengevaluasi khususnya masalah motivasi karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## 2. Kontribusi Akademis

- a. Untuk menambah pengetahuan bagi penulis dalam mengaplikasikan ilmu dan teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai sarana menambah wawasan, pengetahuan, atau referensi bagi penelitian di masa yang akan datang terutama yang berkaitan dengan motivasi karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## E. Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan proposal skripsi ini terdiri dari tiga bab di mana setiap bab terdiri dari beberapa sub bab sebagai berikut:

### BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab kedua ini berisikan uraian teori-teori yang diperlukan untuk menjelaskan variabel-variabel yang berkaitan dengan judul penelitian. Selain itu diuraikan pula mengenai penelitian terdahulu; kerangka berpikir yang terdiri dari motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja;

hubungan antar variabel; serta model konseptual dan hipotesis penelitian.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ketiga ini berisi tentang metode yang akan digunakan dalam pelaksanaan penelitian yang terdiri dari; jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel, dan definisi operasional variabel, skala pengukuran, populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, pengujian instrumen, serta analisis data.

### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini berisikan penyajian data yang menggambarkan variabel penelitian sebagai fenomena yang terjadi secara kronologis menurut tujuan penelitian, analisis dan interpretasi data yang menggambarkan perilaku data dalam analisis untuk mencapai tujuan penelitian.

### **BAB V : PENUTUP**

Pada bab ini menjelaskan kesimpulan dari analisa yang dilakukan dan implikasi yang muncul dari hasil kesimpulan sebagai jawaban dari rumusan masalah disertai saran-saran berdasarkan hasil yang telah tercapai dalam penelitian

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Hasil Penelitian Terdahulu

##### 1. Dhermawan (2012)

Judul dari penelitian ini adalah “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali”. Teknik analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan bantuan SPSS.

Hasil dari penelitian ini, secara individual motivasi maupun lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun secara bersama-sama motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas PU Provinsi Bali.

##### 2. Mahardhika (2013)

Judul dari penelitian ini adalah “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia *Sales Office* Malang)”. Jenis penelitian yang dilakukan adalah *explanatory research* dengan menggunakan uji hipotesis yang bersifat kuantitatif. Analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

Hasil dari penelitian ini, secara simultan (bersama-sama), variabel Motivasi Intrinsik ( $X_1$ ) dan Motivasi Ekstrinsik ( $X_2$ ), berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Dan secara parsial, ada pengaruh yang



signifikan secara parsial dari variabel Motivasi Intrinsik (X1) dan Motivasi Ekstrinsik (X2) terhadap kinerja Karyawan (Y).

### **3. Saputri (2014)**

Judul dari penelitian ini adalah “Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten”. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif analitik dengan survey.

Hasil dari penelitian ini, secara simultan (bersama-sama), variabel Motivasi Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2), berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dan secara parsial, ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) dan Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja Karyawan (Y).

### **4. Azwar (2015)**

Judul dari penelitian ini adalah “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang”. Jenis deskriptif kuantitatif dengan metode asosiatif kausal.

Berdasarkan hasil penelitian Disiplin Kerja Karyawan berada pada kategori sangat baik 87,75%, Kinerja Karyawan berada pada kategori baik (68,36%). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang yaitu sebesar 6,8%.



### 5. Ardianto (2017)

Judul dari penelitian ini adalah “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Difisi Fabrikasi Direktorat Produksi PT. INKA Madiun)”. Jenis penelitian yang dilakukan adalah *explanatory research* dengan menggunakan uji hipotesis yang bersifat kuantitatif. Analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

Hasil dari penelitian ini, secara simultan (bersama-sama), variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ), berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Dan secara parsial, ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja Karyawan ( $Y$ ).

### 6. Setiyawan (2017)

Judul dari penelitian ini adalah “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Malang)”. Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan dengan pendekatan kuantitatif

Hasil dari penelitian ini, variabel disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh positif dan variabel disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan namun

variabel lingkungan kerja fisik tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berikut adalah Tabel 1 yang memberikan gambaran penelitian terdahulu:

**Tabel 2 Penelitian Terdahulu**

<b>Nama/ Tahun</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Varibel dan Metode Analisis</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Dhermawan/ 2012	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali	$X_1$ = Motivasi $X_2$ = Lingkungan Kerja $X_3$ = Kompetensi $X_4$ = Kompensasi $Y_1$ = Kepuasan Kerja $Y_2$ = Kinerja Pegawai Teknik analisis= <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM)	Secara individual motivasi maupun lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun secara bersama-sama motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas PU Provinsi Bali
Mahardhika/ 2013	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang)	$X_1$ = Motivasi Intrinsik $X_2$ = Motivasi Ekstrinsik $Y$ = Kinerja Karyawan Metode = kuantitatif Analisis = linier berganda	Secara simultan, variabel Motivasi Intrinsik ( $X_1$ ) dan Motivasi Ekstrinsik ( $X_2$ ), berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dan secara parsial, ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel Motivasi Intrinsik ( $X_1$ ) dan Motivasi Ekstrinsik ( $X_2$ ) terhadap kinerja Karyawan (Y)

Saputri/ 2014	Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP)  Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten	$X_1 = \text{Motivasi Kerja}$ $X_2 = \text{Budaya Organisasi}$ $Y = \text{Kinerja Karyawan}$ Metode = kuantitatif Analisis = linier berganda	Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ), berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Dan secara parsial, ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja Karyawan ( $Y$ ).
Azwar/ 2015	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang	$X = \text{Disiplin Kerja}$ $Y = \text{Kinerja Karyawan}$ Metode = kuantitatif Analisis = linier sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang
Ardianto/ 2017	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Difisi Fabrikasi Direktorat Produksi PT. INKA Madiun)	$X_1 = \text{Motivasi Kerja}$ $X_2 = \text{Disiplin Kerja}$ $Y = \text{Kinerja Karyawan}$ Metode = kuantitatif Analisis = linier berganda	Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ), berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Dan secara parsial, ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja Karyawan ( $Y$ ).
Setiyawan/ 2017	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area	$X_1 = \text{Disiplin Kerja}$ $X_2 = \text{Lingkungan Kerja Fisik}$ $X_3 = \text{Lingkungan Kerja Non fisik}$ $Y = \text{Kinerja}$	variabel disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel disiplin kerja, lingkungan kerja fisik,

	Malang)	Karyawan  Metode = kuantitatif  Analisis = linier berganda	lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh positif dan variabel disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan namun variabel lingkungan kerja fisik tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
--	---------	--	---

Sumber: Data Diolah, 2019

## B. Motivasi Kerja

### 1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2013: 143) pengertian “motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Menurut Samsuddin (2006: 281) memberikan pendapat tentang pengertian motivasi sebagai berikut: “Motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan”.

Menurut Siagian (2009:102), “Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keterampilan dan keahliannya, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan.”

Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan. Karena itu pemimpin harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan. Pengertian motivasi erat kaitannya dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Ada hubungan yang kuat antara kebutuhan, motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan kepuasan, karena setiap perubahan senantiasa berkat adanya dorongan motivasi. Motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut terarah pada pencapaian tujuan tertentu. Apabila tujuan telah tercapai, maka akan tercapai kepuasan dan cenderung untuk diulang kembali, sehingga lebih kuat dan mantap.

## 2. Teori Motivasi

Terdapat bermacam-macam teori mengenai motivasi yang dokemukakan oleh para ahli. Menurut Hariandja (2007: 324), teori ini kelompokkan ke dalam enam kategori, yaitu:

### 1) Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Abraham Maslow mengemukakan bahwa, “Pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok menunjukkannya dalam lima tingkatan yang berbentuk pyramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah.” Lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan sebutan Hirarki kebutuhan

Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi.

- a. Kebutuhan fisiologis (rasa lapar, rasa haus, dan sebagainya)
- b. Kebutuhan rasa aman (merasa aman dan terlindung, jauh dari bahaya)
- c. Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki (berafiliasi dengan orang lain, diterima, memiliki)
- d. Kebutuhan akan penghargaan (berprestasi, berkompetensi dan mendapatkan dukungan serta pengakuan)
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya)

## 2) Teori X dan Y

Douglas Mc Gregor mengemukakan bahwa dua pandangan manusia yaitu teori X (negatif) dan teori Y (positif), menurut teori X empat pengandaian yang dipegang oleh manajer, yaitu:

- a. Karyawan secara inheren tertanam dalam dirinya tidak menyukai kerja
- b. Karyawan tidak menyukai kerja mereka harus diawasi atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- c. Karyawan akan menghindari tanggung jawab.
- d. Kebanyakan karyawan menaruh keamanan diatas semua faktor yang dikaitkan dengan kerja.

Kontras dengan pandangan negative mengenai kodrat manusia dalam empat teori Y:

- a. Karyawan dapat memendang kerjasama dengan sewajarnya seperti istirahat dan bermain.
- b. Orang akan menjalankan pengarahan diri dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran.
- c. Rata-rata orang akan menerima tanggung jawab.
- d. Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif.

## 3) Three Needs Theory

Mc Clelland mengemukakan bahwa ada tiga hal penting yang menjadi kebutuhan manusia, yaitu:



- a. *Need for achievement* (kebutuhan akan prestasi)
- b. *Need for affiliation* (kebutuhan akan hubungan sosial/hampir sama dengan social need dari Maslow)
- c. *Need for Power* (dorongan untuk mengatur)

#### 4) ERG Theory

Alderfer mengemukakan tiga kategori kebutuhan, yaitu:

- a. *Eksistence* (eksistensi) meliputi kebutuhan fisiologis seperti lapar, rasa haus, seks, kebutuhan materi, dan lingkungan kerja yang menyenangkan.
- b. *Relatedness* (keterkaitan) menyangkut hubungan dengan orang-orang yang penting bagi kita, seperti anggota keluarga, sahabat, dan penyelia di tempat kerja.
- c. *Growth* (pertumbuhan) meliputi keinginan kita untuk produktif dan kreatif dengan mengerahkan segenap kesanggupan kita.

Alderfer menyatakan bahwa bila kebutuhan akan eksistensi tidak terpenuhi, pengaruhnya mungkin kuat, namun kategori-kategori kebutuhan lainnya mungkin masih penting dalam mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. Meskipun suatu kebutuhan terpenuhi, kebutuhan dapat berlangsung terus sebagai pengaruh kuat dalam keputusan.

#### 5) Teori Dua Faktor

Teori yang dikembangkan oleh Herzberg ini dikenal dengan “Model Dua Faktor” dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor hygiene atau “pemeliharaan”. Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang. Sedangkan yang dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang

sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.

Menurut Herzberg, yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain adalah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor-faktor hygiene atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi, system administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan system imbalan yang berlaku.

#### 6) Teori Motivasi Vroom

Teori dari Vroom (1964) tentang *cognitive theory of motivation* menjelaskan mengapa seseorang tidak akan melakukan sesuatu yang ia yakini ia tidak dapat melakukannya, sekalipun hasil dari pekerjaan itu sangat dapat ia inginkan. Menurut Vroom, tinggi rendahnya motivasi seseorang ditentukan oleh tiga komponen, yaitu:

- a. Ekspektasi (harapan) keberhasilan pada suatu tugas
- b. Instrumentalis, yaitu penilaian tentang apa yang akan terjadi jika berhasil dalam melakukan suatu tugas (keberhasilan tugas untuk mendapatkan outcome tertentu).
- c. Valensi, yaitu respon terhadap outcome seperti perasaan positif, netral, atau negatif. Motivasi tinggi jika usaha menghasilkan sesuatu yang melebihi harapan, motivasi rendah jika usahanya menghasilkan kurang dari yang diharapkan

Mengingat setiap individu dalam perusahaan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, maka akan sangat penting bagi perusahaan untuk melihat kebutuhan dan harapan karyawannya, bakat dan keterampilan



yang dimilikinya, dan rencana karyawan tersebut pada masa mendatang. Jika perusahaan dapat mengetahui hal-hal tersebut, akan lebih mudah untuk mendapatkan karyawan pada posisi yang paling tepat sehingga akan lebih meningkatkan motivasi bagi karyawan itu sendiri.

### 3. Faktor Pendukung dan Kendala dalam Motivasi

Dalam proses motivasi tentu ada faktor-faktor pendukung yang dapat mempermudah proses motivasi dan juga faktor-faktor penghambat yang akan memperlambat proses tersebut menurut Ishak dkk (2003:15), yakni:

#### 1) Faktor Pendukung Motivasi

Walaupun setiap individu pegawai mempunyai keinginan yang berbedabeda, tetapi ada kesamaan dalam kebutuhan (needs)-nya, yaitu setiap manusia ingin hidup dan untuk hidup perlu makan dan manusia normal mempunyai harga diri. Jadi setiap pegawai mengharapkan kompensasi dari setiap prestasi yang diberikannya serta ingin memperoleh pujian, dan perilaku yang baik dari atasannya. Secara garis besar ada enam indikator yang mempengaruhi motivasi yaitu :

- a. Faktor kebutuhan manusia, mencakup kebutuhan-kebutuhan dasar (ekonomis), kebutuhan atas rasa aman (psikologis) dan kebutuhan sosial.
- b. Faktor kompensasi, mencakup upah, gaji, dan balas jasa.
- c. Faktor komunikasi, mencakup hubungan sesama manusia, baik hubungan atasan- bawahan, hubungan sesama bawahan dan hubungan sesama atasan.
- d. Faktor pelatihan, mencakup pelatihan dan pengembangan serta kebijakan manajemen dalam mengembangkan pegawai.
- e. Faktor kepemimpinan, mencakup gaya kepemimpinan.
- f. Faktor prestasi kerja, mencakup prestasi dan kondisi serta lingkungan kerja yang mendorong prestasi kerja tersebut.

#### 2) Kendala-kendala yang menjadi penghambat motivasi, terbagi atas :

- a. Untuk menentukan alat motivasi yang paling tepat sulit, karena keinginan setiap individu tidak sama.
- b. Kemampuan perusahaan terbatas dalam menyediakan fasilitas dan insentif.
- c. Manajer sulit mengetahui motivasi kerja individu pegawai.
- d. Manajer sulit memberikan insentif yang adil dan layak.

### 4. Indikator Motivasi

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi dari teori Maslow. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Hariandja (2007: 324) terdiri dari:

- 1) Kebutuhan fisiologis (rasa lapar, rasa haus, dan sebagainya)
- 2) Kebutuhan rasa aman (merasa aman dan terlindung, jauh dari bahaya)
- 3) Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki (berafiliasi dengan orang lain, diterima, memiliki)
- 4) Kebutuhan akan penghargaan (berprestasi, berkompetensi dan mendapatkan dukungan serta pengakuan)
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri (mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya)

### **C. Disiplin Kerja**

#### **1. Pengertian Disiplin Kerja**

Dalam menjalankan tata tertib dan kelancaran tenaga kerja diperlukan suatu peraturan dan kebijakan dari perusahaan. Menurut Rivai dan Sagala (2010: 825) menyatakan bahwa, “Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan.” Menurut Hasibuan (2009:193), “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.” Disiplin kerja adalah ketaatan tenaga kerja terhadap peraturan kerja yang telah dibuat dan ditetapkan oleh perusahaan dimana mereka bekerja. Dengan adanya disiplin kerja berarti seseorang dituntut untuk melaksanakan setiap peraturan yang telah ada dalam perusahaan. Hal ini diperlukan karena akan berpengaruh terhadap tugas yang diberikan kepada seseorang tersebut.

Keith Davis dalam Anwar Prabu Mngkunegara (2013:129) menyatakan bahwa, “Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasional. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikannya.” Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, tenaga kerja, dan masyarakat.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah ketaatan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan dan syarat-syarat lain yang berlaku pada perusahaan yang bertujuan untuk memaksimalkan pencapaian target yang dibebankan kepada seseorang atau sekelompok orang tersebut.

## 2. Tipe-tipe Disiplin Kerja

Terdapat empat tipe perspektif yang menyangkut disiplin kerja menurut Rivai (2004:444):

- Disiplin *retributive* (*retributive discipline*) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- Disiplin korektif (*corrective discipline*) yaitu berusaha membantu karyawan mengkoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- Perspektif hak-hak individu (*individual right perspective*) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakantindakan disipliner.
- Perspektif utilitarian (*utilitarian perspective*) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

## 3. Faktor-faktor dalam Penilaian Disiplin Kerja

Setiyawan dan Waridin (2006:101), ada 5 faktor dalam penilaian

disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu:

- a. Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
- b. Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
- c. Kompensasi yang diperlukan meliputi : saran, arahan atau perbaikan.
- d. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
- e. Konservasi meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

#### **4. Konsep Pelaksanaan Kedisiplinan**

Rivai (2004:444) menyebutkan ada tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disipliner, yaitu:

- a. Aturan tungku panas yaitu pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner.
- b. Tindakan disiplin progresif yaitu untuk memastikan bahwa terdapat hukum minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran.
- c. Tindakan disiplin positif yaitu dalam banyak situasi, hukuman tindakan memotivasi karyawan mengubah suatu perilaku.
  - 1) Disiplin kerja dipengaruhi oleh dapat dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan, tingkat kompensasi yang diberikan, serta kepuasan kerja karyawan. Dimana karyawan dengan semangat kerja yang tinggi cenderung akan bekerja dengan lebih baik, tepat waktu, dan tidak pernah membolos. Karyawan akan semangat untuk berangkat kerja sehingga disiplin kerjanya menjadi tinggi. Demikian pula kompensasi yang perusahaan berikan terhadap karyawan, dengan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai terhadap karyawannya seperti gaji yang memuaskan, perhatian yang cukup, dan mendapat ekstra gaji ketika karyawan bekerja lebih dari jatah yang seharusnya dikerjakan maka karyawan tidak akan lesu dan tetap menjunjung tinggi aturan perusahaan.
  - 2) Disiplin kerja akan berpengaruh besar pada kinerja perusahaan. Ketika tingkat disiplin kerja suatu perusahaan itu tinggi maka diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitas perusahaan meningkat. Selain itu disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi perusahaan untuk sekedar melakukan pembenahan di aspek kedisiplinan tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

#### **5. Indikator Disiplin Kerja**

Indikator disiplin kerja menurut Sinungan (2003:97):

- a. Absensi  
Yaitu pendataan kehadiran pegawai yang sekaligus merupakan alat untuk melihat sejauh mana pegawai itu mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
- b. Sikap dan perilaku  
Yaitu tingkat penyesuaian diri seorang pegawai dalam melaksanakan tugas atasannya.
- c. Tanggung jawab  
Yaitu hasil atau konsekuensi seorang pegawai atas tugas-tugas yang diserahkan kepadanya.

Indikator disiplin kerja lainnya yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut Hasibuan (2013:110) adalah sebagai berikut :

- a. Sikap  
Mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, terdiri dari:
  - a) Kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja
  - b) Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik
- b. Norma  
Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, terdiri dari:
  - a) Mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan.
  - b) Mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan.
- c. Tanggung jawab  
Merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan perusahaan.

## **D. Kinerja Karyawan**

### **1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi. Kinerja dapat dijadikan bahan evaluasi bagi perusahaan

dikarenakan dengan adanya kinerja perusahaan dapat mengukur kapasitas dan mengevaluasi performa dari karyawan dan perusahaan. Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa, “Kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Kualitas yang dimaksudkan disini yaitu kehalusan, kebersihan, dan ketelitian dari segi hasil pekerjaan, sedangkan kuantitas diukur dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan karyawan. Selain itu kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu yang akan menjadikan kinerja tersebut sebagai hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan, dan deskripsi pekerjaan.

Bangun (2012:231) mengemukakan bahwa, “Kinerja adalah hasil pekerjaan yang ingin dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.” Sedangkan Hasibuan (2013:105) menyatakan bahwa, “Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.” Kinerja karyawan diartikan sebagai pencapaian tugas, di mana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Hal tersebut dikarenakan kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk tercapainya tujuan dari organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja.



Berdasarkan pengertian kinerja menurut para ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab dan syarat-syaratnya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan dari tugas-tugas yang dibebankan yang menunjukkan kemampuan kerjanya. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting sebagai indikator dalam kemajuan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

## **2. Indikator Kinerja**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:75) bahwa indikator kinerja yaitu:

- a) **Kualitas kerja**  
Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
- b) **Kuantitas kerja**  
Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- c) **Tanggung jawab**  
Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
- d) **Kerjasama**  
Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
- e) **Inisiatif**  
Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

## **3. Faktor-faktor Kinerja**



Menurut Mangkuprawira (2009:154), faktor-faktor kinerja dapat

dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu unsur internal dan unsur eksternal.

1. Unsur internal meliputi:

a. Tingkat pendidikan

Pendidikan seseorang yang dimiliki sangat mempengaruhi kinerja seseorang dalam menyelesaikan suatu tanggungjawab dan tugas yang diberikan. Tingkat pendidikan dapat dilihat dari penguasaan sikap, ilmu pengetahuan, dan keterampilan pada tingkat tertentu. Semakin tinggi kecedasan intelektualnya dapat mempengaruhi dalam mencari alternative penyelesaian masalah dan keterampilan analisis.

b. Tingkat pengetahuan

Pengetahuan yang dikuasai oleh pekerja sangat mendukung dalam menunjang pekerjaannya. Pengetahuan yang ada meliputi komunikasi, inisiatif, kreativitas, dan konflik. Semakin tinggi tingkat pemahan seseorang dapat mempengaruhi daya inovasinya.

c. Tingkat keterampilan

Keterampilan pekerja dapat terlihat dengan penguasaan penerapan ilmu dan pengetahuan, serta teknologi yang dipraktekkan dalam pekerjaannya.

d. Sikap motivasi terhadap kinerja

Sikap motivasi pekerja terhadap pekerjaannya, mempengaruhi kinerja yang ingin dicapai. Apabila terdapat penghargaan yang tinggi dapat mendorong seseorang untuk lebih giat melakukan tugas dan meningkatkan kinerja di dalam perusahaan.

e. Tingkat pengalaman kerja

Pengalaman seseorang dapat memberikan pengaruh yang berdampak positif, karena seseorang akan belajar dari pengalaman yang pernah dialami untuk melakukan sesuatu kearah yang lebih baik dalam kinerjanya.

2. Unsur eksternal meliputi:

a) Lingkungan keluarga

Lingkungan keluarga yang kondusif dan memberikan hal yang positif terhadap pekerjaan sangat mempengaruhi dan mendorong kinerja karyawan untuk bekerja sebaik mungkin supaya menghasilkan *output* yang memuaskan.

b) Lingkungan sosial budaya

Aspek kedisiplinan sosial yang tinggi, tanggungjawab sosial, dan sistem nilai tentang pekerjaannya mendorong karyawan untuk berperan aktif untuk meningkatkan kinerjanya.

c) Lingkungan ekonomi

Lingkungan ekonomi dapat terlihat dari laju pertumbuhan ekonomi, pengangguran, derajat kemiskinan, penguasaan asset produksi, dan pendapatan perkapita.

d) Lingkungan belajar

Lingkungan belajar dapat terlihat dalam perilaku masyarakat yang menghargai pentingnya pendidikan dan pelatihan. Lingkungan belajar

dapat terlihat dari ketersediaan infrastruktur penunjang proses belajar, mutu belajar, dan metode pembelajaran.

e) Lingkungan kerja termasuk budaya kerja

Lingkungan kerja tempat di mana seseorang bekerja. Suasana kerja dicirikan oleh aspek-aspek budaya produktif, kepemimpinan, hubungan karyawan dengan sesama rekan dan atasan yang seimbang, manajemen kinerja, manajemen pendidikan dan pelatihan, manajemen karier, dan manajemen kompensasi.

f) Teknologi

Teknologi dibedakan menjadi dua, yaitu teknologi lunak dan teknologi keras. Teknologi lunak meliputi metode, teknik, dan prosedur kerja. Sedangkan teknologi keras meliputi mesin-mesin atau alat-alat produksi.

#### 4. Penilaian Kinerja

Rivai (2004:309) menyatakan, “Penilaian kerja adalah suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat kehadiran.” Pada saat bersamaan karyawan memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka di masa yang akan datang. Pekerja juga ingin mendapatkan hal positif atas berbagai hal yang telah mereka lakukan dengan baik selama melakukan pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2013), kriteria atau unsur-unsur yang dinilai dalam penilaian kinerja karyawan meliputi beberapa hal, yaitu:

1. Kesetiaan

Penyelia mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatan, dan organisasinya. Dapat terlihat dari seorang pekerja yang dihadapkan dalam kondisi dan situasi yang sulit yang berhubungan dengan masa depannya.

2. Kejujuran

Penyelia menilai kejujuran karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sejalan atau tidak dengan kenyataan.

3. Prestasi kerja

Penyelia melihat hasil kerja karyawan dari kualitas dan kuantitasnya dalam uraian pekerjaannya.

4. Kedisiplinan

Penyelia melihat kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan dan melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi dan standar prosedur yang menjadi tanggungjawab pekerja.

5. Kreativitas

Penyelia melihat kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya dalam penyelesaian tanggungjawabnya.

6. Kerjasama

Penyelia menilai kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal baik diluar maupun didalam pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.

7. Kepemimpinan

Penyelia melihat bahwa pekerja mampu memimpin, mempunyai kewibawaan yang kuat, dan dapat mempengaruhi pekerja lainnya.

8. Tanggungjawab

Penyelia melihat dan mampu menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan hasil pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku pekerjaannya.

9. Ketelitian

Penyelia melihat kemampuan karyawan dapat menilai karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, kehati-hatian dalam bekerja, dan langkah-langkah dalam bekerja.

Siagian (2012:186) mengatakan bahwa sistem penilaian prestasi kerja adalah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja para pekerja dimana terdapat berbagai faktor, yaitu:

1. Kriteria penilaian adalah manusia yang disamping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan.
2. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolok ukur tertentu yang realistik, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara obyektif.
3. Hasil penilaian yang dilakukan secara berkala itu terdokumentasikan dengan rapi dan asip kepegawaian setiap orang sehingga tidak ada informasi yang hilang, baik yang sifatnya menguntungkan maupun merugikan pekerja.
4. Hasil penilaian prestasi kerja setiap orang menjadi bahan yang selalu dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi pegawai, baik dalam arti promosi, pengambilalihan tugas, alih wilayah, maupun pemberhentian ridak atas permintaan sendiri.

Selain itu menurut Siagian (2012:186), pentingnya penilaian prestasi kerja yang baik sangat bermanfaat untuk berbagai kepentingan, seperti:

1. Mendorong peningkatan prestasi kerja. Dengan mengetahui hasil prestasi kerja, ketiga pihak yang terlibat dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan agar prestasi kerja pegawai lebih meningkat.
2. Bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan
3. Kepentingan mutasi pegawai
4. Berguna untuk menyusun program pendidikan dan pelatihan, baik yang dimaksudkan untuk mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan maupun untuk mengembangkan potensi karyawan yang ternyata belum sepenuhnya digali dan terungkap melalui penilaian prestasi kerja.
5. Membantu para pegawai menentukan rencana kariernya dan dengan bantuan bagian kepegawaian menyusun program pengembangan karier yang paling tepat, dalam arti sesuai dengan kebutuhan para pegawai dan kepentingan organisasi.

#### **E. Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

##### **1. Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk mencapai sebuah tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja karyawan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi seseorang berawal dari suatu kebutuhan lalu muncul keinginan dan dorongan untuk bertindak dan berperilaku tertentu demi tercapainya kebutuhan tersebut. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaannya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya.

Menurut Handoko (2009:251) motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan- kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada

seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Wibowo (2012:63) menyatakan bahwa, “Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus- menerus dan adanya tujuan.” Motivasi merupakan faktor penting yang mendukung prestasi kerja/ kinerja dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Meskipun demikian prestasi bukan satu- satunya pendukung prestasi kerja. Prestasi kerja seseorang juga tergantung dari faktor lain yaitu kemampuan (*ability*) dan persepsi peranan (*role perception*). Kemampuan yang baik, persepsi peranan yang tepat, dan motivasi yang tinggi merupakan kunci sukses prestasi kerja. Menurut Munandar (2001:323) ada hubungan positif antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian prestasi, artinya karyawan yang mempunyai motivasi prestasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja yang tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah kemungkinan karena motivasinya rendah.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardianto (2017) dan Saputri (2014) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang artinya dengan meningkatkan pemberian motivasi kepada karyawan maka akan meningkatkan kinerjanya secara signifikan.

## **2. Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**



Menurut Moenir (2004:113) disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah di tetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya.

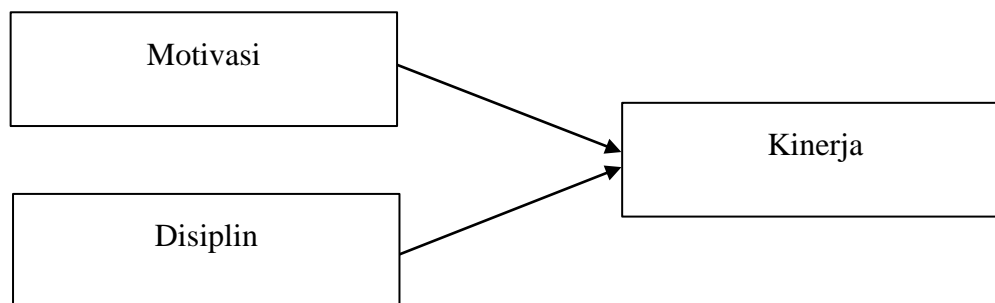
Prasetyo (2008:36) menyatakan bahwa salah satu faktor penentu dari efektifitas kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Azwar (2015) dan Setiyawan (2017) yang menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Yang artinya dengan meningkatkan disiplin kerja karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan.

## **B. Model Konsep dan Hipotesis**

### **1. Model Konsep**

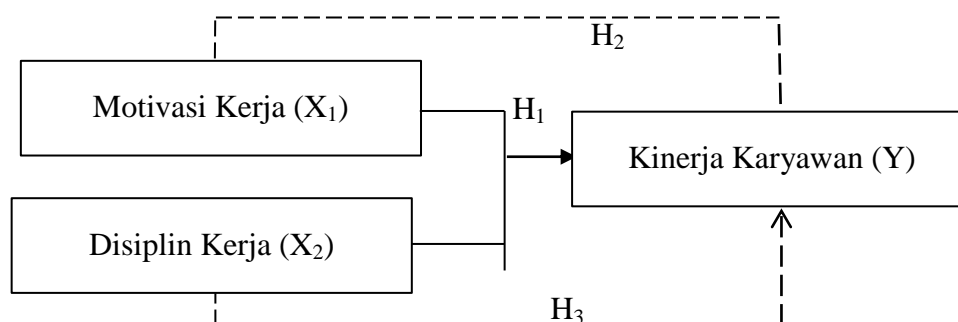
“Model konsep merupakan istilah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak, kejadian, dan kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial” (Singarimbun, 2006:33). Konsep yang digunakan dalam penelitian ini adalah Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja.



Gambar 1: Model Konsep  
Sumber: Data Diolah, 2018

## 2. Model Hipotesis

“Hipotesis merupakan jawaban sementara yang akan diuji kebenarannya melalui riset. Dikatakan jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya merupakan jawaban dari permasalahan yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan kebenaran dari hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data” (Suliyanto, 2009:53). Untuk lebih memahami tentang hubungan antara variabel dependen (Kinerja Karyawan) dengan variabel indepenen (Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja) yang digunakan dalam penelitian ini, maka dapat digambarkan model hipotesis yang akan digunakan sebagai berikut :



Gambar 2: Model Hipotesis  
Sumber: Data Diolah, 2018



Keterangan:

—————→ Pengaruh secara simultan

-----→ Pengaruh secara parsial

Berdasarkan model hipotesis, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a.  $H_1$  = Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).
- b.  $H_2$  = Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).
- c.  $H_3$  = Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

### BAB III

## METODE PENELITIAN

### A. Jenis Penelitian

Penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat digolongkan dalam penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Menurut Singarimbun (2006:8) penelitian eksplanatori adalah penelitian dengan melakukan pengumpulan data sedemikian rupa untuk menjelaskan hubungan sebab akibat (kausal) antara variable-variabel melalui pengujian hipotesis sehingga memungkinkan diperoleh suatu kesimpulan. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa penelitian *explanatory* dapat berguna untuk menjelaskan adanya pengaruh variabel-variabel yang diuji dengan menggunakan pengujian statistik. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

### B. Lokasi Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan dilaksanakan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Universitas Brawijaya Malang yang beralamatkan di Jl. MT Haryono No. 169 Malang.

## C. Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran

### 1. Variabel

Arikunto (2010:131) menyatakan, "Variabel adalah obyek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Dalam suatu penelitian minimal terdapat dua variabel. Masing-masing variabel itu berfungsi sebagai Variabel *Independen* (X) dan Variabel *Dependen* (Y)."

Variabel *Independen* (X) adalah variabel yang mempengaruhi atau sebagai variabel penyebab, dan variabel *Dependen* (Y) adalah variabel yang dipengaruhi atau variabel akibat. Adapun dalam penelitian ini variabel *Independen* yaitu Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) sedangkan variabel *Dependen* yaitu Kinerja Karyawan(Y).

### 2. Definisi Operasional

Nazir (2011:126) menyatakan, "Definisi operasional merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberi arti atau memspesifikasi kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut." Pada penelitian ini untuk menjelaskan konsep yang telah ada dan untuk membatasi secara jelas suatu penelitian. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### a. Variabel bebas

##### 1) Motivasi Kerja ( $X_1$ )

Motivasi Kerja adalah proses memengaruhi atau mendorong terhadap seseorang atau kelompok untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk

keterampilan dan keahliannya, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan. Indikator Motivasi Kerja yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

## 2) Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Disiplin Kerja adalah ketaatan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan dan syarat-syarat lain yang berlaku pada perusahaan yang bertujuan untuk memaksimalkan pencapaian target yang dibebankan kepada seseorang atau sekelompok orang tersebut. Indikator disiplin kerja adalah sikap, norma, dan tanggungjawab.

## b. Variabel Terikat yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Pada variabel kinerja terdapat variabel kinerja karyawan dengan 3 indikator, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kerja sama, dan inisiatif.

Adapun variabel, indikator dan item dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3 Variabel, Indikator, dan Item**

Variabel	Indikator	Item
Motivasi Kerja ( $X_1$ )  (Teori Hierarki Kebutuhan)	Kebutuhan Fisiologi ( $X_{1.1}$ )	Gaji yang diperoleh cukup untuk memenuhi kebutuhan tinggal karyawan ( $X_{1.1.1}$ )
		Gaji yang diperoleh cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari

Maslow(Hariandja)		(X <sub>1.1.2</sub> )
	Kebutuhan Rasa Aman (X <sub>1.2</sub> )	Mendapatkan asuransi keselamatan dari perusahaan (X <sub>1.2.1</sub> )
Lanjutan Tabel 2		
		Mendapatkan jaminan hari tua dari perusahaan (X <sub>1.2.2</sub> )
	Kebutuhan Sosial (X <sub>1.3</sub> )	Perlakuan yang adil antar karyawan dalam perusahaan (X <sub>1.3.1</sub> )
		Memiliki kelompok kerja yang kompak di perusahaan (X <sub>1.3.2</sub> )
	Kebutuhan Penghargaan Diri (X <sub>1.4</sub> )	Perusahaan memberikan bonus atas hasil kerja yang memuaskan (X <sub>1.4.1</sub> )
		Mendapatkan pujian dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan (X <sub>1.4.2</sub> )
	Kebutuhan Aktialisasi Diri (X <sub>1.5</sub> )	Pimpinan memberikan kesempatan untuk melakukan kreativitas dalam bekerja (X <sub>1.5.1</sub> )
		Pimpinan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja (X <sub>1.5.2</sub> )
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> ) (Sinungan)	Sikap (X <sub>2.1</sub> )	Hadir tepat waktu pada jam kerja (X <sub>2.1.1</sub> )
		Menggunakan peralatan kerja dengan baik (X <sub>2.1.2</sub> )
	Norma (X <sub>2.2</sub> )	Menaati peraturan yang diterapkan Perusahaan (X <sub>2.2.1</sub> )
		Mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan (X <sub>2.2.2</sub> )

	Tanggungjawab (X <sub>2.3</sub> )	Mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab (X <sub>2.3.1</sub> )
		Melakukan tugas –tugas kerja sampai selesai setiap harinya (X <sub>2.3.2</sub> )
Kinerja Karyawan (Y <sub>1</sub> )  (Mangkunegara)	Kualitas (Y <sub>1.1</sub> )	Ketelitian dalam menyelesaikan tugas yang diberikan (Y <sub>1.1.1</sub> )
		Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan (Y <sub>1.1.2</sub> )
	Kuantitas (Y <sub>1.2</sub> )	Kesesuaian hasil kerja dengan target yang diberikan perusahaan (Y <sub>1.2.1</sub> )
		Jumlah hasil kerja telah mencapai hasil yang maksimum (Y <sub>1.2.2</sub> )
	Ketepatan waktu (Y <sub>1.3</sub> )	Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan (Y <sub>1.3.1</sub> )
		Waktu yang diberikan sudah mencukupi untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut (Y <sub>1.3.2</sub> )
Lanjutan tabel 2		
	Kerja Sama (Y <sub>1.4</sub> )	Mampu bekerja sama dengan karyawan lain (Y <sub>1.4.1</sub> )
		Bersedia untuk berpartisipasi dengan karyawan lain untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang baik (Y <sub>1.4.2</sub> )
	Inisiatif (Y <sub>1.5</sub> )	Memiliki inisiatif yang berguna membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik (Y <sub>1.5.1</sub> )
		Mampu menyelesaikan masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan (Y <sub>1.5.2</sub> )

### 3. Skala Pengukuran

Setelah ditetapkan *item-item* dari variabel yang ada, maka langkah selanjutnya adalah mengadakan pengukuran atas variabel-variabel tersebut, dimana untuk mengukur tanggapan responden dalam penelitian ini menggunakan skala likert. “Skala Likert digunakan untuk menghukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial” (Sugiyono, 2010:132), yang telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yangn selanjutnya disebut variabel penelitian. Untuk keperluan analisis kuantitatif penelitian ini, maka setiap variabel diberi skala 1 samapai 5, dimana jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat negatif sampai sangat positif dengan skor sebagai berikut:

1 = kategori sangat tidak setuju (STS), diberi skor 1

2 = kategori tidak setuju (TS), diberi skor 2

3 = kategori ragu-ragu (R), diberi skor 3

4 = kategori setuju (S), diberi skor 4

5 = kaegori sangat setuju (SS), diberi skor 5

### D. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Sugiyono (2010:119) menyatakan, ”Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Berdasarkan definisi tersebut, populasi merupakan objek



atau subjek yang berada pada suatu wilayah yang memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia Universitas Brawijaya Malang sebanyak 48 orang.

## **2. Sampel**

Sugiyono (2010:120) menyatakan, “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. *Simple Random Sampling* adalah pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Sampel pada penelitian ini menggunakan seluruh populasi karena jumlah populasi tidak mencapai 100 yaitu sebanyak 48 orang. Menurut Arikunto (2010:130), apabila subjeknya kurang dari seratus, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

## **E. Pengumpulan Data**

### **1. Sumber Data**

Arikunto (2010:161) menyatakan, “Data adalah hasil pencatatan peneliti, baik yang berupa fakta ataupun langka.” Data yang dikumpulkan dalam penelittian ini ada dua jenis, yaitu:

a. Data Primer

Data yang diperoleh dari perusahaan yang bersangkutan baik yang diperoleh dari pimpinan maupun karyawan dengan cara mengumpulkan atau mengolah sendiri data responden secara langsung. Dalam hal ini yang digunakan sebagai data primer adalah hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada responden penelitian.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui pengumpulan dokumen-dokumen yang telah ada pada perusahaan. Dokumen tersebut antara lain seperti gambaran umum perusahaan yang terdiri dari visi, misi, dan nilai perusahaan, struktur organisasi, daftar jumlah karyawan, serta panitia maupun fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan.

## **2. Metode Pengumpulan Data**

a. Survei

Sebagai alat utama dalam pengumpulan data yang berupa suatu daftar pernyataan atau pertanyaan yang diajukan secara tertulis dan disebarkan langsung kepada responden untuk dijawab dengan memilih alternatif jawaban yang tersedia. Data yang diperoleh dari kuesioner itu merupakan data primer dalam penelitian ini.

b. Dokumentasi

Metode dokumentasi dilakukan dengan cara mengadakan pencatatan terhadap dokumen-dokumen dan data-data lain yang dapat meliputi jumlah karyawan,

struktur organisasi, dan lain sebagainya sebagai data sekunder untuk mendukung penelitian.

c. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah pengumpulan data dengan cara membaca buku-buku literatur atau karya ilmiah yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.

### 3. Instrumen Penelitian

Arikunto (2010:203) menyatakan, “Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah.” Sesuai dengan metode pengumpulan data, maka instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang disusun secara terstruktur dan dibagikan kepada responden, yaitu Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia Universitas Brawijaya Malang.

### F. Uji Validitas dan Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk menguji kevalidan dan keterandalan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Pengujian validitas dan reliabilitas pada masing-masing variabel dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical for Product and Service Solution*). Uji reliabilitas digunakan untuk melihat apakah alat ukur yang

digunakan kuesioner menunjukkan konsistensi di dalam mengukur gejala yang sama.

### 1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu angket. Validitas data penelitian ditentukan oleh proses pengukuran yang akurat, dan instrumendikatakan valid bila mampu mengukur secara akurat objek yang diukur. Sunyoto (2009:72) menyatakan, “Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner.” Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui ketepatan data. Hasil penelitian yang valid terjadi apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya pada objek yang diteliti. Pada penelitian ini uji validitas menggunakan teknik uji validitas yang dilakukan dengan cara mengkorelasikan tiap butir item dengan skor totalnya. Rumus uji yang digunakan, yaitu rumus korelasi *Pearson Product Moment* (Arikunto, 2010:213), sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi  
n = banyaknya sampel  
X = skor item x  
Y = skor item y

Sugiyono (2010:166) menyatakan, “Instrumen peneliian dikatakan valid apabila koefisiennya lebih dari atau sama dengan 0,3.” Apabila nilai  $r_{hitung}$  lebih besar atau sama dengan 0,3 maka hasilnya valid, namun jika  $r_{hitung}$  lebih kecil dari 0,3 maka hasilnya tidak valid. Pengujian validitas indikator masing-masing variabel penelitian ini menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) terbaru *for Windows*.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah istilah yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila diuji lagi dua kali atau lebih. “Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik” (Arikunto, 2010:221). Reliabilitas artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. Arikunto (2010:239) mengemukakan untuk mengetahui alat ukur itu reliabel atau tidak dalam penelitian ini, diuji dengan rumus *Alpha Conbrach* yaitu sebagai berikut:

$$r = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma^2 t} \right)$$

Keterangan:

- $r$  = reliabilitas instrumen
- $k$  = banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \sigma_b^2$  = jumlah varians butiran
- $\sigma^2 t$  = varians total

Berdasarkan rumus *Alpha Conbrach*, suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki koefisien sebesar 0,6 dan sebaliknya apabila suatu

instrumen memiliki koefisien lebih kecil dari 0,6 maka instrumen tersebut dinyatakan tidak reliabel. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) terbaru *for Windows*.

### 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

#### a. Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas sangat diperlukan dalam suatu penelitian, khususnya yang menggunakan kuisioner dalam memperoleh data. Pengujian validitas dimaksudkan untuk mengetahui keabsahan menyakngkut pemahaman mengenai keabsahan antara konsep dan kenyataan empiris. Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur atau dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Pengujian validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing faktor atau variabel dengan total faktor atau variabel tersebut dengan menggunakan korelasi ( $r$ ) product moment. Kriteria pengujian untuk menerima atau menolak hipotesis adanya pernyataan yang valid atau tidak dapat dilakukan dengan:

$H_0 : r = 0$ , tidak terdapat data yang valid pada tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) 5%.

$H_1 : r \neq 0$ , terdapat data yang valid pada tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) 5%.

Hipotesa nol ( $H_0$ ) diterima apabila  $r$  hitung  $< r$  tabel, demikian sebaliknya hipotesa alternatif ( $H_1$ ) diterima apabila  $r$  hitung  $> r$  tabel.

Pengujian validitas yang dilakukan dengan melalui program SPSS ver. 20.0 dengan menggunakan korelasi product moment menghasilkan nilai masing-masing item pernyataan dengan skor item pertanyaan secara keseluruhan dan untuk lebih jelasnya disajikan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 4 Hasil Uji Validitas**

Item	r hitung	Sig.	r tabel	Keterangan
X <sub>1.1.1</sub>	0.486	0.000	0.3	Valid
X <sub>1.1.2</sub>	0.549	0.000	0.3	Valid
X <sub>1.2.1</sub>	0.640	0.000	0.3	Valid
X <sub>1.2.2</sub>	0.507	0.000	0.3	Valid
X <sub>1.3.1</sub>	0.605	0.000	0.3	Valid
X <sub>1.3.2</sub>	0.581	0.000	0.3	Valid
X <sub>1.4.1</sub>	0.722	0.000	0.3	Valid
X <sub>1.4.2</sub>	0.477	0.001	0.3	Valid
X <sub>1.5.1</sub>	0.686	0.000	0.3	Valid
X <sub>1.5.2</sub>	0.714	0.000	0.3	Valid
X <sub>2.1.1</sub>	0.784	0.000	0.3	Valid
X <sub>2.1.2</sub>	0.814	0.000	0.3	Valid
X <sub>2.2.1</sub>	0.815	0.000	0.3	Valid
X <sub>2.2.2</sub>	0.837	0.000	0.3	Valid
X <sub>2.3.1</sub>	0.744	0.000	0.3	Valid
X <sub>2.3.2</sub>	0.720	0.000	0.3	Valid
Y <sub>1.1.1</sub>	0.607	0.000	0.3	Valid
Y <sub>1.1.2</sub>	0.582	0.000	0.3	Valid
Y <sub>1.2.1</sub>	0.708	0.000	0.3	Valid
Y <sub>1.2.2</sub>	0.518	0.000	0.3	Valid
Y <sub>1.3.1</sub>	0.824	0.000	0.3	Valid
Y <sub>1.3.2</sub>	0.643	0.000	0.3	Valid
Y <sub>1.4.1</sub>	0.729	0.000	0.3	Valid
Y <sub>1.4.2</sub>	0.634	0.000	0.3	Valid
Y <sub>1.5.1</sub>	0.711	0.000	0.3	Valid
Y <sub>1.5.2</sub>	0.680	0.000	0.3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Dari Tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa nilai sig. r item pertanyaan lebih kecil dari 0.05 ( $\alpha = 0.05$ ) yang berarti tiap-tiap item variabel adalah valid,



sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

#### b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan tingkat kemantapan, keajegan dan ketepatan suatu alat ukur atau uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran relatif konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana jawaban seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Arikunto menjelaskan tentang reliabilitas sebagai berikut :

“Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik “

Teknik pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan nilai koefisien reliabilitas alpha. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai dari koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut sudah reliabel (handal).

**Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Motivasi Kerja ( $X_1$ )	0,797	Reliabel
2	Disiplin Kerja ( $X_2$ )	0,871	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,856	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Dari Tabel 5 diketahui bahwa nilai dari alpha cronbach untuk semua variabel lebih besar dari 0,6. Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka semua variabel yang digunakan untuk penelitian sudah reliabel.

#### G. Analisis Data

Analisis data digunakan untuk menguji model dan hubungan yang dikembangkan dalam penelitian. Teknik analisis data merupakan kegiatan setelah seluruh sumber data terkumpul. Singarimbun (2006:263) menjelaskan, “Analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan.” Pada penelitian ini analisis data yang digunakan adalah:

### **1. Analisis Deskriptif**

Analisis Deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik lokasi penelitian responden yang kemudian diikuti dengan distribusi frekuensi variabel. Data yang sudah dikumpulkan kemudian diolah dalam tabel yang selanjutnya akan dibahas secara deskriptif. “Analisis deskriptif merupakan analisis yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi” (Sugiyono, 2010:206).

### **2. Uji Asumsi Klasik**

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda, untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel-variabel yang dipergunakan akan dilakukan analisa lebih lanjut dengan menggunakan uji asumsi klasik dengan tujuan untuk mengetahui apakah ada penyimpangan terhadap variabel-variabel yang ada dan untuk mendapatkan

kesimpulan statistik yang dapat dipertanggungjawabkan. Uji asumsi klasik meliputi:

**a. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal (adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (Ghozali, 2011:105).

Multikolinieritas dideteksi dengan menggunakan *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena  $VIF=1/tolerance$ ) dan menunjukkan adanya kolineritas yang tinggi. Nilai cutoff yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,1 atau sama dengan VIF dibawah 10 (Ghozali. 2011:106).

**b. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data sebuah model regresi variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Cara pendekatan asumsi normalitas adalah berdasarkan grafik dan uji statistik.

Pendeteksian normalitas melalui grafik adalah dengan melihat garis histogram, suatu data yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati normal (Ghozali, 2011:160). Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka regresi tidak memenuhi normalitas (Ghozali, 2011:163).

Sedangkan dengan uji statistik, metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, dengan ketentuan jika nilai sig. (p-value)  $> 0,05$  maka asumsi normalitas terpenuhi.

### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara mendeteksi heteroskedastisitas bisa menggunakan grafik dan uji statistik. Cara mendeteksi heteroskedastisitas dengan grafik adalah melalui scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).

Dasar analisis:

- 1) Jika pada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.

- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:139).

### 3. Analisis Statistik Inferensial

Analisis inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk pengambilan kesimpulan tentang karakteristik populasi. Menurut Sugiyono (2010:207), “Teknik ini akan cocok digunakan bila sampel diambil dari populasi yang jelas dan teknik pengambilan sampel dari populasi itu diberlakukan secara *random*”. Analisis inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sunyoto (2009:9), dikatakan analisis linier berganda jika pengukuran antar variabel melibatkan lebih dari satu variabel bebas. Analisis ini digunakan untuk mengetahui bagaimana eratnya hubungan variabel antara variabel bebas dengan variabel terikat, serta digunakan untuk mengetahui masukan dari masing-masing sub variabel bebas terhadap variabel terikat, sehingga dapat diketahui sub variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat. Analisis linier berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = variabel terikat

a = konstanta

$X_1X_2$  = variabel bebas

$b_1b_2$  = koefisien regresi parsial

### b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui secara bersama-sama (simultan) antara variabel dependen dengan variabel independen maka digunakan uji F yang bertujuan untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Rumus uji F menurut Sugiyono (2010:256) adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

- F = pendekatan distribusi probabilitas
- $R^2$  = koefisien korelasi ganda
- k = jumlah variabel bebas (independen)
- n = jumlah anggota sampel

Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah jika nilai sig. F lebih kecil atau sama dengan 0,05 maka secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, namun apabila nilai sig. F lebih besar dari 0,05 maka secara simultan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

### c. Uji Parsial (t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X) secara parsial dengan variabel terikat (Y). Rumus uji t yang digunakan adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2010:260):

$$t = \frac{r_p \sqrt{n-3}}{\sqrt{1-r_p^2}}$$

Keterangan:

$r_p$  = korelasi parsial yang ditemukan

$N$  = jumlah sampel

$t$  =  $t_{hitung}$  yang selanjutnya dikonsultasikan dengan  $t_{tabel}$

Ketentuan penerimaan atau penolakan adalah sebagai berikut:

- $H_a$  = Jika signifikan  $t \leq \alpha$  maka secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- $H_0$  = Jika signifikan  $t > \alpha$  maka secara parsial tidak terdapat pengaruh yang sig





## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Perusahaan

##### 1. Sejarah Perusahaan

Koperasi Pegawai Negeri (KPN) “Serba Usaha” Universitas Brawijaya Malang didirikan dengan dasar pemikiran bagaimana cara untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan di lingkungan Universitas Brawijaya Malang khususnya dan masyarakat pada umumnya, serta kesadaran akan arti penting koperasi dalam menunjang pembangunan ekonomi Indonesia. Maka pada hari Senin tanggal 12 Februari 1969 atas nama pegawai Universitas Brawijaya Malang, Prof. Darji Darmodihardjo, SH selaku Rektor Unibraw pada saat itu menetapkan dibentuknya organisasi koperasi yang disepakati dengan nama Koperasi Pegawai Negeri “Serba Usaha” Universitas Brawijaya Malang.

Pada awal operasionalnya koperasi hanya mempunyai anggota yang meliputi karyawan kantor pusat saja yang berjumlah sekitar 150 orang saja. Kegiatan usahanya adalah menyediakan kebutuhan bahan pokok dan kebutuhan sehari-hari pada karyawan. Tahun-tahun permulaan menjalankan kegiatan, koperasi kurang menunjukkan kemajuan yang berarti, bahkan pada tahun 1972 koperasi mulai mengalami kemunduran. Dengan kemunduran tersebut pihak koperasi berusaha sekuat tenaga untuk memperbaiki, namun karena keterbatasan pengurus dan staf karyawan pada waktu itu koperasi tidak mampu bertahan, dan akhirnya koperasi dibekukan sementara.

Sekitar tahun 1975 segenap pengurus koperasi berusaha mengupayakan perbaikan dengan mengadakan reorganisasi di segala bidang, baik kepengurusan, keanggotaan, maupun permodalan. Pada bulan Juni 1975 Koperasi Pegawai Negeri “Serba Usaha” Universitas Brawijaya berdasarkan hasil rapat anggota menyetujui reformasi pengurus. Keanggotaan diperluas tidak hanya terbatas pada karyawan kantor pusat saja melainkan seluruh karyawan fakultas-fakultas yang ada di lingkungan Universitas Brawijaya.

Guna mendapatkan status badan hukum bagi koperasi maka diajukan permohonan pembentukan koperasi kepada Kepala Direktorat Jendral Koperasi Jawa Timur atas nama Direktorat Jendral Koperasimengesahkan berdirinya Koperasi Pegawai Negeri “Serba Usaha” Universitas Brawijaya Malang dengan badan hukum 148/11/BH/17-69 tanggal 12 Mei 1969. Dengan disahkannya badan hukum koperasi ini maka Koperasi Negeri “Serba Usaha” Universitas Brawijaya Malang telah sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia tahun 1992 tentang perkoperasian pasal 9 yang memuat status badan hukum koperasi, bahwa “koperasi mempunyai badan hukum setelah akta pendiriannya disahkan oleh pemerintah”.

Pada tanggal 20 Agustus 1996 terjadi perubahan badan hukum koperasi, hal ini dimulai dengan adanya ketetapan dari pemerintah yang mengatakan bahwa istilah Pegawai Negeri diganti dengan Pegawai Republik Indonesia. Dengan demikian status badan hukum koperasi juga mengalami perubahan berdasarkan ketetapan Direktorat Jenderal Koperasi yaitu semula No. 148/11/BH/17-69 dengan nama Koperasi Pegawai Negeri “Serba Usaha” Universitas Brawijaya Malang berubah menjadi No. 148A/11/BH//17-69 dengan nama Koperasi Pegawai Republik Indonesia Universitas Brawijaya Malang atau disingkat KPRI Universitas Brawijaya.

## **2. Visi, Misi, dan Tujuan Perusahaan**

### **a. Visi**

Menjadi pusat layanan ekonomi dalam rangka peningkatan kesejahteraan anggota dan masyarakat dengan berbasiskan komitmen pada kejujuran, keterbukaan, dan tanggung jawab sosial.

### **b. Misi**

Mengembangkan organisasi dan usaha yang memberikan nilai tambah pada peningkatan kesejahteraan anggota, karyawan, dan masyarakat.

### **c. Tujuan**

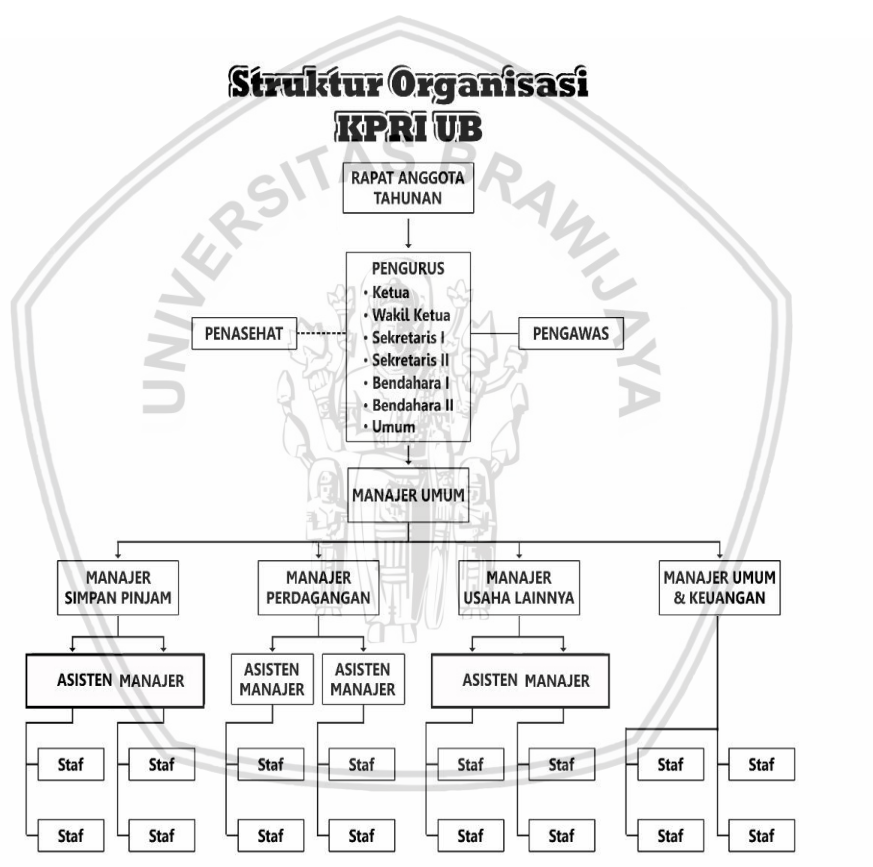
- Memajukan kesejahteraan anggota, karyawan, dan kesejahteraan masyarakat umumnya.
- Ikut membantu tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 33.

## **3. Lokasi Perusahaan**

Lokasi merupakan faktor penting dalam setiap usaha, pemilihan lokasi terkait dengan berbagai faktor diantaranya adalah pangsa pasar, fasilitas dan biaya transportasi, tersedianya tenaga kerja, tujuan usaha koperasi, perluasan usaha dan perkembangan koperasi dimasa depan, atas pertimbangan tersebut maka KPRI Universitas Brawijaya berlokasi yang beralamat di jalan Mayjend Haryono 169, Desa Ketawanggede Kec. Lowokwaru Malang Jawa Timur.

#### 4. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi merupakan bagian terpenting dalam perusahaan atau instansi karena untuk melakukan kegiatan perusahaan harus diatur sedemikian rupa yaitu dengan memisahkan fungsi-fungsi antara pemimpin dan pelaksana sehingga disusunlah struktur organisasi untuk menghasilkan kerja sama yang baik sehingga mencapai suatu tujuan. Berikut adalah struktur organisasi KPRI UB:



Gambar 3. Struktur Organisasi KPRI Universitas Brawijaya Malang

Sumber: KPRI Universitas Brawijaya Malang

## 5. Kegiatan Usaha Koperasi

Koperasi Pegawai Republik Indonesia Universitas Brawijaya Malang mempunyai beberapa bidang yaitu divisi simpan pinjam, divisi perdagangan umum dan divisi usaha lainnya. Divisi perdagangan meliputi beberapa unit usaha yaitu: toko serba ada (toserba), apotik, dan perumahan.

### a. Divisi Simpan Pinjam

Divisi ini berdiri tahun 1975, bertujuan meningkatkan modal kerja agar dapat memberikan pelayanan yang baik sekaligus menampilkan kepercayaan para anggota terhadap kegiatan usaha koperasi. Seiring dengan meningkatnya kebutuhan pelayanan jasa simpanan uang para anggota dari golongan III keatas, dan pemberian pinjaman bersifat produktif yang berupa kredit bang maupun kredit investasi terutama dari golongan I dan II, KPRI Universitas Brawijaya. Selain itu dapat menjadi sasaran untuk transfer modal dari golongan III dan IV kepada golongan I dan II. Bagi anggota yang mengalami kesulitan keuangan seperti biaya perawatan rumah sakit, biaya pendidikan serta keperluan lain, maka unit ini dirasakan sangat membantu anggota. Terbukti semakin meningkatnya jumlah anggota yang meminjam dan yang menyimpan. Masyarakat umum juga bias menjadi anggota dengan syarat memiliki deposito sebesar Rp. 2.000.000,00 pada KPRI Universitas Brawijaya.

### b. Divisi Perdagangan Umum

Divisi usaha ini menyediakan berbagai produk kebutuhan anggota dan masyarakat, diantaranya adalah:

- a) Bahan Pokok / Swalayan Lengkap
- b) Barang Pecah Belah
- c) Elektronik dan alat listrik
- d) Kosmetik dan parfum
- e) Galeri karpet

- f) Aksesoris dan cinderamata UB
  - g) Busana muslim dan sandang
  - h) Fotokopi dan alat tulis kantor
  - i) Mobil keliling
  - j) Counter KPRI di FISIP
  - k) Counter KPRI di FH
  - l) Counter KPRI di FKH
  - m) Counter KPRI di Masjid Raden Patah
  - c. Divisi Usaha Lainnya
- Kegiatan Usaha Divisi Usaha Lainnya adalah:
- a) Cafeteria
  - b) Cleaning Service
  - c) Rental Mobil
  - d) Pembayaran PPOB (Listrik, PDAM, telepon, tv kabel, multy financial, dan pulsa elektrik))
  - e) Security
  - f) Paket wisata dan Tiketing (tiket pesawat dan kereta api)
  - g) Biro perjalanan umrah dan Haji
  - h) Jasa pengiriman barang dan dokumen (kerjasama dengan JET Expres)
  - i) Pengurusan surat – surat berharga : (sertifikat tanah dan rumah, STNK motor dan mobil, IMB)

## 6. Personalia

a. Jumlah Karyawan

Jumlah karyawan yang ada di KPRI Universitas Brawijaya Malang pada saat ini berjumlah 48 orang yang terdiri dari karyawan tetap dan karyawan honorer. Secara garis besar tenaga kerja yang ada di KPRI Universitas Brawijaya dikelompokkan menjadi dua, yaitu tenaga kerja pimpinan dan tenaga kerja operasional. Tenaga kerja pimpinan adalah orang-orang yang menduduki posisi sebagai manajer, kepala divisi dan kepala unit. Sedangkan tenaga kerja operasional adalah orang-orang yang melaksanakan pekerjaan sebagaimana yang diperintahkan padanya oleh atasan atau kepala divisi/kepala unit.

b. Pengaturan Jam Kerja

Jadwal jam kerja karyawan KPRI Universitas Brawijaya Malang mulai dari hari Senin sampai dengan hari Sabtu. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut::

**Tabel 6 Jam Kerja Karyawan KPRI Universitas Brawijaya**

Hari Kerja	Shift	Jam Kerja
Senin – Sabtu	I	07.30-14.30
Senin – Sabtu	II	14.00-21.00
Minggu	-	10.00-17.00

Sumber: KPRI Universitas Brawijaya Malang

## B. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada responden, yaitu dengan mengambil populasi dan sampel dari karyawan KPRI Universitas Brawijaya Malang sebanyak 48 karyawan, maka dapat diambil beberapa



gambaran tentang karakteristik responden yang diteliti meliputi usia, jenis kelamin dan pendidikan. Adapun karakteristik responden sebagai berikut:

### 1. Gambaran Responden Berdasarkan Usia

Gambaran responden berdasarkan usia ditunjukkan pada tabel 7 berikut:

**Tabel 7 Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

No.	Usia	Jumlah Responden	Persentase ( % )
1	20 tahun - 29 tahun	18	37,5
2	30 tahun - 39 tahun	12	25
3	40 tahun - 49 tahun	10	20,8
4	> 50 tahun	8	16,7
<b>Jumlah</b>		<b>48</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 7 di atas, dapat diketahui dari 48 orang yang menjadi responden terdapat 18 orang (37,5%) yang berusia antara 20 sampai 29 tahun, 12 orang (25%) yang berusia antara 30 sampai 39 tahun, 10 orang (20,8%) yang berusia antara 40 sampai 49 tahun, dan 8 orang (16,7%) yang berusia lebih dari 50 tahun.

### 2. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran responden berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan pada tabel 8 berikut:

**Tabel 8 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase ( % )
1	Laki – laki	23	47,9
2	Perempuan	25	52,1
<b>Jumlah</b>		<b>48</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 8 di atas, dapat diketahui dari 48 orang yang menjadi responden terdapat 23 orang (47,9%) berjenis kelamin laki-laki dan 25 orang (52,1%) sisanya berjenis kelamin perempuan.

### 3. Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan

Gambaran responden berdasarkan masa kerja ditunjukkan pada tabel 9 berikut:

**Tabel 9 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

No.	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase ( % )
1	SD	0	0
2	SMP	2	4,2
3	SMA	30	62,5
4	Diploma	7	14,6
5	S1	9	18,7
6	S2	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>48</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 9 di atas, dapat diketahui dari 48 orang yang menjadi responden terdapat 2 orang (4,2%) berpendidikan SMP, 30 orang (62,5%) berpendidikan SMA, 7 orang (14,6%) berpendidikan Diploma, dan 9 orang (18,7%) berpendidikan S1.

## C. Analisis Data

### 1. Analisis Deskriptif

Berdasarkan rekapitulasi hasil kuesioner yang disebarkan kepada 48 orang responden, dapat dideskripsikan tentang variabel penelitian yaitu variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan Kinerja Karyawan (Y). Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dinilai dengan menggunakan sepuluh pernyataan yang terdapat di kuesioner beserta pilihan jawaban. Kemudian variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dinilai menggunakan enam pertanyaan yang terdapat di kuesioner beserta pilihan jawaban. Dan terakhir untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) dinilai dengan sepuluh pertanyaan yang terdapat di kuesioner beserta pilihan jawaban.

Untuk mengetahui mayoritas jawaban responden pada masing-masing *item* dapat dibuat dengan rumus Sturges (Supranto, 2000:64) sebagai berikut:

$$\text{Interval Kelas (c)} = (X_n - X_1) : k$$

$$c = (5-1) : 5 = 0,8$$

Keterangan:

$c$  = perkiraan besarnya

$k$  = banyaknya kelas

$X_n$  = nilai skor tertinggi

$X_1$  = nilai skor terendah

Berdasarkan rentang skor dapat ditentukan interval masing-masing kelas adalah sebagai berikut:

**Tabel 10 Interpretasi Rata-rata Jawaban Responden**

Interval Rata-rata	Pernyataan
1 – 1,8	Sangat Tidak Baik
1,9 – 2,6	Tidak Baik
2,7 – 3,4	Sedang
3,5 – 4,2	Baik
4,3 – 5	Sangat Baik

Sumber: Supranto, 2000:64

Berikut ini gambaran jawaban responden untuk variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

#### a. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ )

Variabel Motivasi Kerja terdapat sepuluh *item* pernyataan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 11:

**Tabel 11 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ )**

Item	5	4	3	2	1	Jumlah	Rata-
------	---	---	---	---	---	--------	-------

	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	rata
X <sub>1.1.1</sub>	5	10.42	31	64.58	8	16.67	4	8.33	0	0.00	48	100	3.77
X <sub>1.1.2</sub>	4	8.33	32	66.67	11	22.92	1	2.08	0	0.00	48	100	3.81
X <sub>1.2.1</sub>	10	20.83	31	64.58	5	10.42	1	2.08	1	2.08	48	100	4.00
X <sub>1.2.2</sub>	14	29.17	30	62.50	4	8.33	0	0.00	0	0.00	48	100	4.21
X <sub>1.3.1</sub>	9	18.75	31	64.58	8	16.67	0	0.00	0	0.00	48	100	4.02
X <sub>1.3.2</sub>	10	20.83	29	60.42	8	16.67	1	2.08	0	0.00	48	100	4.00
X <sub>1.4.1</sub>	9	18.75	28	58.33	7	14.58	2	4.17	2	4.17	48	100	3.83
X <sub>1.4.2</sub>	5	10.42	33	68.75	8	16.67	1	2.08	1	2.08	48	100	3.83
X <sub>1.5.1</sub>	11	22.92	29	60.42	8	16.67	0	0.00	0	0.00	48	100	4.06
X <sub>1.5.2</sub>	12	25.00	27	56.25	9	18.75	0	0.00	0	0.00	48	100	4.06
													3.96

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Keterangan:

X<sub>1.1.1</sub> = Gaji yang diperoleh cukup untuk memenuhi kebutuhan tinggal karyawan

X<sub>1.1.2</sub> = Gaji yang diperoleh cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari

X<sub>1.2.1</sub> = Mendapatkan asuransi keselamatan dari perusahaan

X<sub>1.2.2</sub> = Mendapatkan jaminan hari tua dari perusahaan

X<sub>1.3.1</sub> = Perlakuan yang adil antar karyawan dalam perusahaan

X<sub>1.3.2</sub> = Memiliki kelompok kerja yang kompak di perusahaan

X<sub>1.4.1</sub> = Perusahaan memberikan bonus atas hasil kerja yang memuaskan

X<sub>1.4.2</sub> = Mendapatkan pujian dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan

X<sub>1.5.1</sub> = Pimpinan memberikan kesempatan untuk melakukan kreativitas dalam bekerja

X<sub>1.5.2</sub> = Pimpinan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja

Pada Tabel 11 dapat diketahui bahwa dari 48 responden, terdapat 5 responden atau 10,42% yang menyatakan sangat setuju tentang Gaji yang diperoleh cukup untuk memenuhi kebutuhan tinggal karyawan, yang menyatakan setuju sebanyak 31 responden atau 64,58%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 8 responden atau 16,67%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden atau 8,33%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Butir tersebut memiliki rata-rata sebesar 3,77 yang menunjukkan bahwa penilaian tentang butir tersebut termasuk kategori baik / gaji yang diperoleh cukup untuk memenuhi kebutuhan tinggal karyawan.

Untuk *item* kedua yaitu Gaji yang diperoleh cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 responden atau 8,33%, yang menyatakan setuju sebanyak 32 responden atau 66,67%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 11 responden atau 22,92%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 2,08%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Butir tersebut memiliki rata-rata sebesar 3,81 yang menunjukkan bahwa penilaian tentang butir tersebut termasuk kategori baik/ gaji yang diperoleh cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Untuk *item* ketiga yaitu mendapatkan asuransi keselamatan dari perusahaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden atau 20,83%, yang menyatakan setuju sebanyak 31 responden atau 64,58%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 5 responden atau 10,42%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 2,08%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 2,08%. Butir tersebut memiliki rata-rata sebesar 4,00 yang menunjukkan bahwa penilaian tentang butir tersebut termasuk kategori baik / mendapatkan asuransi keselamatan dari perusahaan.

Untuk *item* keempat yaitu mendapatkan jaminan hari tua dari perusahaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden atau 29,17%, yang menyatakan setuju sebanyak 30 responden atau 62,5%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 4 responden atau 8,33%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Butir tersebut memiliki rata-rata sebesar 4,21 yang menunjukkan bahwa penilaian tentang butir tersebut termasuk kategori baik / mendapatkan jaminan hari tua dari perusahaan.

Untuk *item* kelima yaitu Perlakuan yang adil antar karyawan dalam KPRI UB dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden atau 18,75%, yang menyatakan setuju sebanyak 28 responden atau 58,33%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 7 responden atau 14,58%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 4,17%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 4,17%. Butir tersebut memiliki rata-rata sebesar 4,02 yang menunjukkan bahwa penilaian tentang butir tersebut termasuk kategori baik/adil.

Untuk *item* keenam yaitu memiliki kelompok kerja yang kompak di perusahaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden atau 20,83%, yang menyatakan setuju sebanyak 29 responden atau 60,42%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 8 responden atau 16,67%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 2,08%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Butir tersebut memiliki rata-rata sebesar 4,00 yang menunjukkan bahwa penilaian tentang butir tersebut termasuk kategori baik / memiliki kelompok kerja yang kompak di perusahaan.



Untuk *item* ketujuh yaitu perusahaan memberikan bonus atas hasil kerja yang memuaskan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden atau 18,75%, yang menyatakan setuju sebanyak 28 responden atau 58,33%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 7 responden atau 14,58%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 4,17%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 4,17%. Butir tersebut memiliki rata-rata sebesar 3,83 yang menunjukkan bahwa penilaian tentang butir tersebut termasuk kategori baik / perusahaan memberikan bonus atas hasil kerja.

Untuk *item* kedelapan yaitu mendapatkan pujian dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 responden atau 10,42%, yang menyatakan setuju sebanyak 33 responden atau 68,75%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 8 responden atau 16,67%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 2,08%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 2,08%. Butir tersebut memiliki rata-rata sebesar 3,83 yang menunjukkan bahwa penilaian tentang butir tersebut termasuk kategori baik / mendapatkan pujian dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan.

Untuk *item* kesembilan yaitu Pimpinan memberikan kesempatan untuk melakukan kreativitas dalam bekerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden atau 22,92%, yang menyatakan setuju sebanyak 29 responden atau 60,42%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 8 responden atau 16,67%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Butir tersebut memiliki rata-rata sebesar 4,06 yang menunjukkan bahwa penilaian tentang butir tersebut termasuk kategori baik / Pimpinan memberikan kesempatan untuk melakukan kreativitas dalam bekerja.

Untuk *item* kesepuluh yaitu Pimpinan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden atau 25%, yang menyatakan setuju sebanyak 27 responden atau 56,25%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 9 responden atau 18,75%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Butir tersebut memiliki rata-rata sebesar 4,06 yang menunjukkan bahwa penilaian tentang butir tersebut termasuk kategori baik/ Pimpinan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja.

Dari sepuluh *item* tersebut skor rata-rata variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) yaitu sebesar 3,96. Distribusi jawaban terendah terdapat pada pernyataan bahwa Gaji yang diperoleh cukup untuk memenuhi kebutuhan tinggal karyawan, yaitu sebesar 3,77. Sedangkan pada pernyataan bahwa Mendapatkan jaminan hari tua dari perusahaan memiliki distribusi jawaban tertinggi, yaitu 4,21.

## b. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Variabel Disiplin Kerja terdapat enam *item* pernyataan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 12:

**Tabel 12 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ )**

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
$X_{2.1.1}$	15	31.25	29	60.42	3	6.25	1	2.08	0	0.00	48	100	4.21
$X_{2.1.2}$	15	31.25	31	64.58	2	4.17	0	0.00	0	0.00	48	100	4.27
$X_{2.2.1}$	14	29.17	31	64.58	3	6.25	0	0.00	0	0.00	48	100	4.23

X <sub>2.2.2</sub>	12	25.00	33	68.75	3	6.25	0	0.00	0	0.00	48	100	4.19
X <sub>2.3.1</sub>	20	41.67	24	50.00	4	8.33	0	0.00	0	0.00	48	100	4.33
X <sub>2.3.2</sub>	20	41.67	24	50.00	4	8.33	0	0.00	0	0.00	48	100	4.33
													4.26

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Keterangan:

X<sub>2.1.1</sub> = Hadir tepat waktu pada jam kerja

X<sub>2.1.2</sub> = Menggunakan peralatan kerja dengan baik

X<sub>2.2.1</sub> = Menaati peraturan yang diterapkan perusahaan

X<sub>2.2.2</sub> = Mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan

X<sub>2.3.1</sub> = Mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab

X<sub>2.3.2</sub> = Melakukan tugas – tugas kerja sampai selesai setiap harinya

Pada Tabel 12 dapat diketahui bahwa dari 48 responden, terdapat 15 responden atau 31,25% yang menyatakan sangat setuju tentang hadir tepat waktu pada jam kerja, yang menyatakan setuju sebanyak 29 responden atau 60,42%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 3 responden atau 6,25%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 2,08%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Butir tersebut memiliki rata-rata sebesar 4,21 yang menunjukkan bahwa penilaian tentang butir tersebut termasuk kategori baik / hadir tepat waktu pada jam kerja.

Untuk *item* kedua yaitu menggunakan peralatan kerja dengan baik dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 responden atau 31,25%, yang menyatakan setuju sebanyak 31 responden atau 64,58%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 2 responden atau 4,17%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0

responden atau 04%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Butir tersebut memiliki rata-rata sebesar 4,27 yang menunjukkan bahwa penilaian tentang butir tersebut termasuk kategori baik / menggunakan peralatan kerja dengan baik.

Untuk *item* ketiga yaitu menaati peraturan yang diterapkan perusahaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden atau 29,17%, yang menyatakan setuju sebanyak 31 responden atau 64,58%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 3 responden atau 6,25%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Butir tersebut memiliki rata-rata sebesar 4,23 yang menunjukkan bahwa penilaian tentang butir tersebut termasuk kategori baik / menaati peraturan yang diterapkan perusahaan.

Untuk *item* keempat yaitu mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden atau 25%, yang menyatakan setuju sebanyak 33 responden atau 68,75%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 3 responden atau 6,25%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Butir tersebut memiliki rata-rata sebesar 4,19 yang menunjukkan bahwa penilaian tentang butir tersebut termasuk kategori baik / mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan.

Untuk *item* kelima yaitu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 responden atau 41,67%, yang menyatakan setuju sebanyak 24 responden atau 50%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 4 responden atau 8,33%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0

responden atau 0%. Butir tersebut memiliki rata-rata sebesar 4,33 yang menunjukkan bahwa penilaian tentang butir tersebut termasuk kategori sangat baik / mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.

Untuk *item* keenam yaitu Melakukan tugas –tugas kerja sampai selesai setiap harinya dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 responden atau 41,67%, yang menyatakan setuju sebanyak 24 responden atau 50%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 4 responden atau 8,33%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Butir tersebut memiliki rata-rata sebesar 4,33 yang menunjukkan bahwa penilaian tentang butir tersebut termasuk kategori sangat baik / Melakukan tugas – tugas kerja sampai selesai setiap harinya.

Dari enam *item* tersebut skor rata-rata variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) yaitu sebesar 4,26. Distribusi jawaban terendah terdapat pada pernyataan bahwa Mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan, yaitu sebesar 4,19. Sedangkan pada pernyataan bahwa Mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan pernyataan Melakukan tugas –tugas kerja sampai selesai setiap harinya memiliki distribusi jawaban tertinggi, yaitu masing-masing 4,33.

### c. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja Karyawan terdapat sepuluh *item* pernyataan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 13:

**Tabel 13 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	

Y <sub>1.1.1</sub>	13	27.08	32	66.67	1	2.08	2	4.17	0	0.00	48	100	4.17
Y <sub>1.1.2</sub>	12	25.00	34	70.83	2	4.17	0	0.00	0	0.00	48	100	4.21
Y <sub>1.2.1</sub>	8	16.67	36	75.00	4	8.33	0	0.00	0	0.00	48	100	4.08
Y <sub>1.2.2</sub>	5	10.42	36	75.00	7	14.58	0	0.00	0	0.00	48	100	3.96
Y <sub>1.3.1</sub>	10	20.83	32	66.67	6	12.50	0	0.00	0	0.00	48	100	4.08
Y <sub>1.3.2</sub>	7	14.58	36	75.00	3	6.25	2	4.17	0	0.00	48	100	4.00
Y <sub>1.4.1</sub>	18	37.50	28	58.33	2	4.17	0	0.00	0	0.00	48	100	4.33
Y <sub>1.4.2</sub>	16	33.33	31	64.58	1	2.08	0	0.00	0	0.00	48	100	4.31
Y <sub>1.5.1</sub>	12	25.00	32	66.67	4	8.33	0	0.00	0	0.00	48	100	4.17
Y <sub>1.5.2</sub>	7	14.58	35	72.92	4	8.33	1	2.08	1	2.08	48	100	3.96
													4.13

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Keterangan:

Y<sub>1.1.1</sub> = Ketelitian dalam menyelesaikan tugas yang diberikan

Y<sub>1.1.2</sub> = Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan

Y<sub>1.2.1</sub> = Kesesuaian hasil kerja dengan target yang diberikan perusahaan

Y<sub>1.2.2</sub> = Jumlah hasil kerja telah mencapai hasil yang maksimum

Y<sub>1.3.1</sub> = Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan

Y<sub>1.3.2</sub> = Waktu yang diberikan sudah mencukupi untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut

Y<sub>1.4.1</sub> = Mampu bekerja sama dengan karyawan lain

Y<sub>1.4.2</sub> = Bersedia untuk berpartisipasi dengan karyawan lain untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang baik

Y<sub>1.5.1</sub> = Memiliki inisiatif yang berguna membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik

Y<sub>1.5.2</sub> = Mampu menyelesaikan masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan

Pada Tabel 13 dapat diketahui bahwa dari 48 responden, terdapat 13 responden atau 27,08% yang menyatakan sangat setuju tentang selalu teliti dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, yang menyatakan setuju sebanyak 32 responden atau 66,67%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 1 responden atau 2,08%, yang



menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 4,17%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Butir tersebut memiliki rata-rata sebesar 4,17 yang menunjukkan bahwa penilaian tentang butir tersebut termasuk kategori baik/ selalu teliti dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Untuk *item* kedua yaitu Hasil kerja saya sesuai dengan standar yang ditetapkan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden atau 25%, yang menyatakan setuju sebanyak 34 responden atau 70,83%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 2 responden atau 4,17%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Butir tersebut memiliki rata-rata sebesar 4,21 yang menunjukkan bahwa penilaian tentang butir tersebut termasuk kategori baik / Hasil kerja saya sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Untuk *item* ketiga yaitu Hasil kerja saya sesuai dengan target yang diberikan perusahaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden atau 16,67%, yang menyatakan setuju sebanyak 36 responden atau 75%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 4 responden atau 8,33%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Butir tersebut memiliki rata-rata sebesar 4,08 yang menunjukkan bahwa penilaian tentang butir tersebut termasuk kategori baik / asil kerja saya sesuai dengan target yang diberikan perusahaan.

Untuk *item* keempat yaitu Jumlah hasil kerja saya telah mencapai hasil yang maksimum dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 responden atau 10,42%, yang menyatakan setuju sebanyak 36 responden atau 75%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 7 responden atau 14,58%, yang menyatakan tidak



setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Butir tersebut memiliki rata-rata sebesar 3,96 yang menunjukkan bahwa penilaian tentang butir tersebut termasuk kategori baik / jumlah hasil kerja saya telah mencapai hasil yang maksimum.

Untuk *item* kelima yaitu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden atau 20,83%, yang menyatakan setuju sebanyak 32 responden atau 66,67%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 6 responden atau 12,54%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Butir tersebut memiliki rata-rata sebesar 4,08 yang menunjukkan bahwa penilaian tentang butir tersebut termasuk kategori baik / menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan.

Untuk *item* keenam yaitu Waktu yang diberikan sudah mencukupi untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden atau 14,58%, yang menyatakan setuju sebanyak 36 responden atau 75%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 3 responden atau 6,25%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 4,17%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Butir tersebut memiliki rata-rata sebesar 4,00 yang menunjukkan bahwa penilaian tentang butir tersebut termasuk kategori baik / Waktu yang diberikan sudah mencukupi untuk menyelesaikan pekerjaan.

Untuk *item* ketujuh yaitu mampu bekerjasama dengan karyawan lain dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 responden atau 37,5%, yang menyatakan setuju sebanyak 28 responden atau 58,33%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 2 responden atau 4,17%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0

responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Butir tersebut memiliki rata-rata sebesar 4,33 yang menunjukkan bahwa penilaian tentang butir tersebut termasuk kategori sangat baik / mampu bekerjasama dengan karyawan lain.

Untuk *item* kedelapan yaitu bersedia untuk berpartisipasi dengan karyawan lain untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang baik dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 responden atau 33,33%, yang menyatakan setuju sebanyak 31 responden atau 64,58%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 1 responden atau 2,08%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Butir tersebut memiliki rata-rata sebesar 4,31 yang menunjukkan bahwa penilaian tentang butir tersebut termasuk kategori sangat baik / bersedia untuk berpartisipasi dengan karyawan lain untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang baik.

Untuk *item* kesembilan yaitu memiliki inisiatif yang berguna membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden atau 25%, yang menyatakan setuju sebanyak 32 responden atau 66,67%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 4 responden atau 8,33%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Butir tersebut memiliki rata-rata sebesar 4,17 yang menunjukkan bahwa penilaian tentang butir tersebut termasuk kategori baik / memiliki inisiatif yang berguna membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik.

Untuk *item* kesepuluh yaitu mampu menyelesaikan masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan

sangat setuju sebanyak 7 responden atau 14,58%, yang menyatakan setuju sebanyak 35 responden atau 72,92%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 4 responden atau 8,33%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 2,08%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 2,08%. Butir tersebut memiliki rata-rata sebesar 3,96 yang menunjukkan bahwa penilaian tentang butir tersebut termasuk kategori baik / mampu menyelesaikan masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.

Dari sepuluh *item* tersebut skor rata-rata variabel Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 4,13. Distribusi jawaban terendah terdapat pada pernyataan bahwa Jumlah hasil kerja telah mencapai hasil yang maksimum dan pada pernyataan Mampu menyelesaikan masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan, yaitu masing-masing sebesar 3,96. Sedangkan pada pernyataan bahwa Mampu bekerja sama dengan karyawan lain memiliki distribusi jawaban tertinggi, yaitu 4,33.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini dilakukan untuk mengetahui bahwa tidak terjadi hubungan yang sangat kuat atau tidak terjadi hubungan linier yang sempurna atau dapat pula dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak saling berkaitan. Cara pengujiannya adalah dengan membandingkan nilai *Tolerance* yang didapat dari perhitungan regresi berganda, apabila nilai *tolerance*  $< 0,1$  maka terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 14.

**Tabel 14 Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
$X_1$	0.826	1.211
$X_2$	0.826	1.211

Sumber: Data Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 14, berikut hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas:

- *Tolerance* untuk Motivasi Kerja adalah 0.826
- *Tolerance* untuk Disiplin Kerja adalah 0.826

Pada hasil pengujian didapat bahwa keseluruhan nilai *tolerance*  $> 0,1$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Uji multikolinearitas dapat pula dilakukan dengan cara membandingkan nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*) dengan angka 10. Jika nilai VIF  $> 10$  maka terjadi multikolinearitas.

Berikut hasil pengujian masing-masing variabel bebas :

- VIF untuk Motivasi Kerja adalah 1,211
- VIF untuk Disiplin Kerja adalah 1,211

Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

## b. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual tersebar normal atau tidak. Prosedur uji dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan ketentuan sebagai berikut :

Hipotesis yang digunakan :

- $H_0$  : residual tersebar normal
- $H_1$  : residual tidak tersebar normal

Jika nilai sig. (*p-value*) > maka  $H_0$  diterima yang artinya normalitas terpenuhi.

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 15

**Tabel 15 Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

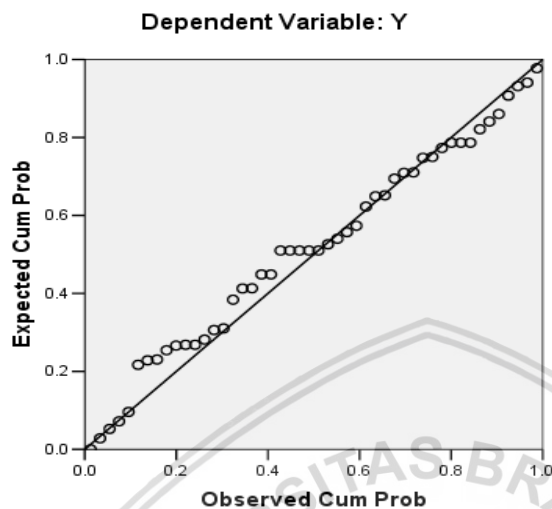
		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.69343480
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.062
	Negative	-.108
Kolmogorov -Smirnov Z		.746
Asymp. Sig. (2-tailed)		.634

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Diolah, 2019

Dari hasil perhitungan didapat nilai sig. sebesar 0.634 (dapat dilihat pada Tabel 16) atau lebih besar dari 0.05; maka ketentuan  $H_0$  diterima yaitu bahwa asumsi normalitas terpenuhi. Hasil uji normalitas juga dapat dilihat pada gambar 4 di bawah ini:

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

Gambar 4 Diagram P-Plot Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data Diolah, 2019

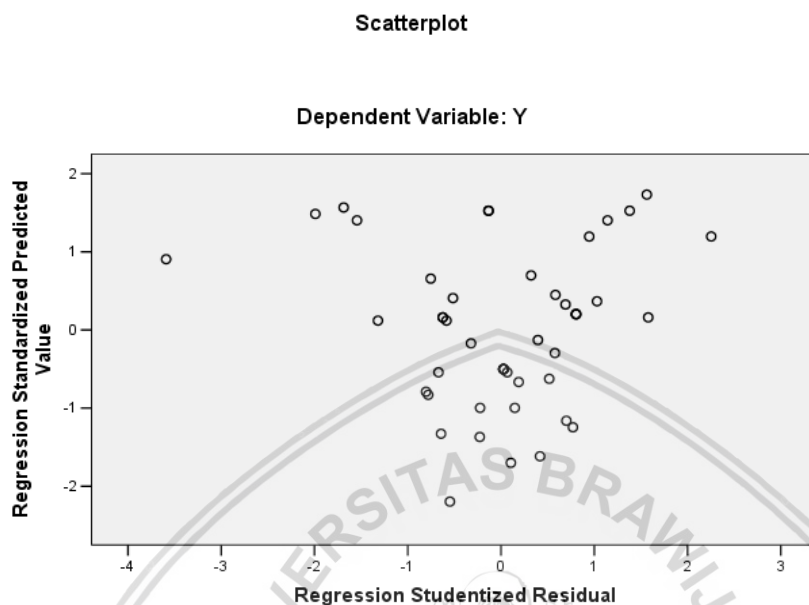
Berdasarkan uji P-P Plot didapatkan bahwa titik – titik data sudah menyebar mengikuti garis diagonal, sehingga dikatakan bahwa residual sudah menyebar secara distribusi normal.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan nilai simpangan residual akibat besar kecilnya nilai salah satu variabel bebas. Atau adanya perbedaan nilai ragam dengan semakin meningkatnya nilai variabel bebas. Prosedur uji dilakukan dengan Uji scatter plot. Pengujian kehomogenan ragam sisaan dilandasi pada hipotesis:

- $H_0$  : ragam sisaan homogen
- $H_1$  : ragam sisaan tidak homogen

Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada Gambar 5:



Gambar 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Diolah, 2019

Dari hasil pengujian tersebut didapat bahwa diagram tampilan *scatterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa sisaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heterokedastisitas. Dengan terpenuhi seluruh asumsi klasik regresi di atas maka dapat dikatakan model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sudah layak atau tepat. Sehingga dapat diambil interpretasi dari hasil analisis regresi berganda yang telah dilakukan.

### 3. Analisis Statistik Inferensial

#### a. Analisis Regresi Linier Berganda



Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

### 1) Persamaan Regresi

Persamaan regresi digunakan mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows ver 20.00* didapat model regresi seperti pada Tabel 16:

**Tabel 16 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.263	4.483		3.181	0.003
$X_1$	0.110	0.106	0.121	1.042	0.303
$X_2$	0.886	0.160	0.645	5.546	0.000

Sumber: Data Diolah, 2019

Berdasarkan pada Tabel 16 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 14,263 + 0,110 X_1 + 0,886 X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 14,263, menunjukkan bahwa rata – rata Kinerja Karyawan jika tidak ada variabel bebas bernilai 14,263
- $b_1 = 0,110$ , artinya Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,110 satuan untuk setiap tambahan satu satuan  $X_1$  (Motivasi Kerja). Jadi apabila Motivasi Kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,110 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

- $b_2 = 0,886$ , Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,886 satuan untuk setiap tambahan satu satuan  $X_2$  (Disiplin Kerja), Jadi apabila Disiplin Kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,886 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja meningkat maka akan diikuti peningkatan Kinerja Karyawan.

## 2) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas (Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ )) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) digunakan nilai  $R^2$ , nilai  $R^2$  seperti dalam Tabel 17 dibawah ini:

**Tabel 17 Koefisien Korelasi dan Determinasi**

R	R Square	Adjusted R Square
0.705	0.497	0.474

Sumber : Data Diolah, 2019

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis pada Tabel 17 diperoleh hasil adjusted  $R^2$  (koefisien determinasi) sebesar 0,497. Artinya bahwa 49,7% variabel Kinerja Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya 50,3% variabel Kinerja Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti upah, insentif, kepuasan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dengan variabel Kinerja Karyawan, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.705, nilai

korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dengan Kinerja Karyawan termasuk dalam kategori kuat karena berada pada selang 0,6 – 0,8.

### b. Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga tepat/sesuai atau tidak. Hasil uji simultan dapat dilihat pada tabel 18 sebagai berikut:

**Tabel 18 Hasil Uji Simultan (Uji F)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	336.513	2	168.257	22.206	0.000
Residual	340.966	45	7.577		
Total	677.479	47			

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 18 nilai  $F_{hitung}$  sebesar 22,206. Sedangkan  $F_{tabel}$  ( $\alpha = 0.05$  ; db regresi = 2 : db residual = 45) adalah sebesar 3,204. Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu 22,206 > 3,204 atau nilai sig F (0,000) <  $\alpha = 0.05$  maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Kinerja Karyawan) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ )).

### c. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (Uji t) digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dapat juga dikatakan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  maka hasilnya

signifikan. Sedangkan jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$  maka hasilnya tidak signifikan.

Hasil dari uji t dapat dilihat pada Tabel 19:

**Tabel 19 Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Variabel Terikat	Varaibel bebas	t hitung	t Tabel	Sig.	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	X <sub>1</sub>	1.042	2.014	0.303	Tidak Signifikan
	X <sub>2</sub>	5.546	2.014	0.000	Signifikan

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 19 diperoleh hasil sebagai berikut :

- t test antara X<sub>1</sub> (Motivasi Kerja) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan t hitung = 1,042. Sedangkan t tabel ( $\alpha = 0.05$  ; db residual = 45) adalah sebesar 2,014. Karena t hitung < t tabel yaitu  $1,042 < 2,014$  atau nilai sig t (0,303) >  $\alpha = 0.05$  maka pengaruh X<sub>1</sub> (Motivasi Kerja) terhadap Kinerja Karyawan adalah tidak signifikan. Hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara tidak signifikan oleh Motivasi Kerja atau dengan meningkatkan Motivasi Kerja maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan yang masih rendah.
- t test antara X<sub>2</sub> (Disiplin Kerja) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan t hitung = 5,546. Sedangkan t tabel ( $\alpha = 0.05$  ; db residual = 45) adalah sebesar 2,014. Karena t hitung > t tabel yaitu  $5,546 > 2,014$  atau nilai sig t (0,000) <  $\alpha = 0.05$  maka pengaruh X<sub>2</sub> (Disiplin Kerja) terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Disiplin Kerja atau dengan meningkatkan Disiplin Kerja maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan dan parsial. Dan dari sini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan adalah Disiplin Kerja karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar.

#### **D. Pembahasan Hasil Penelitian**

##### **1. Pengaruh Secara Simultan antara Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ardianto (2017) bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan ini, maka dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada KPRI Universitas Brawijaya Malang. Maksud dari pernyataan ini adalah meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja yang dilakukan oleh KPRI Universitas Brawijaya Malang akan meningkatkan Kinerja Karyawan secara nyata.

##### **2. Pengaruh Secara Parsial antara Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

###### **a. Pengaruh variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil uji regresi linier berganda menerangkan bahwa variabel Motivasi Kerja pada penelitian ini berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang artinya dengan meningkatkan Motivasi Kerja belum tentu akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

Pada pengumpulan data kepada responden didapat bahwa pemberian Motivasi Kerja kepada karyawan sudah dilakukan dengan baik. Hal tersebut dapat dilihat dari rata-rata skor pernyataan dalam kategori baik. Dari kesepuluh *item*, distribusi jawaban tertinggi terletak pada pernyataan Mendapatkan jaminan hari tua dari perusahaan. Ini menunjukkan bahwa KPRI Universitas Brawijaya telah menjamin hari tua para karyawannya. Sedangkan kontribusi jawaban terendah ada pada pernyataan Gaji yang diperoleh cukup untuk memenuhi kebutuhan tinggal karyawan. Hal ini dapat menjadi bahan pertimbangan oleh pimpinan KPRI Universitas Brawijaya Malang untuk lebih memperhatikan pemberian gaji yang dapat memenuhi kebutuhan tinggal karyawannya.

Dengan demikian dapat disimpulkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dhermawan (2012) yang dalam penelitiannya menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja di KPRI Universitas Brawijaya Malang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan faktor disiplin kerja yang tinggi. Penerapan disiplin kerja yang tinggi terhadap karyawan KPRI Universitas Brawijaya Malang membuat faktor disiplin lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seperti pemberian sanksi kepada karyawan yang terlambat dari waktu yang ditentukan, pemberian sanksi terhadap karyawan yang membolos kerja, dan pemberian sanksi terhadap



karyawan yang tidak bekerja sesuai dengan prosedur kerja karyawan KPRI Universitas Brawijaya Malang.

**b. Pengaruh variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil uji regresi linier berganda menerangkan bahwa variabel Disiplin Kerja pada penelitian ini berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji t didapatkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki koefisien regresi terbesar yang artinya bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan KPRI Universitas Brawijaya Malang.

Hasil penelitian pada karyawan KPRI Universitas Brawijaya Malang terhadap variabel Disiplin Kerja yang terdiri dari enam pernyataan menunjukkan hasil rata-rata dalam kategori baik. Skor tertinggi ada pada pernyataan Mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan pernyataan Melakukan tugas –tugas kerja sampai selesai setiap harinya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan KPRI Universitas Brawijaya Malang telah mengerjakan tugas dengan penuh tanggungjawab dan melakukan tugas kerja sampai selesai setiap harinya. Sedangkan pada pernyataan Mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan memiliki skor terendah. Hal ini dapat menjadi bahan pertimbangan oleh KPRI Universitas Brawijaya Malang untuk lebih mengawasi karyawannya agar mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya Disiplin Kerja karyawan KPRI Universitas Brawijaya Malang telah sesuai harapan. Hal ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Azwar (2015), Ardianto (2017) dan Setiyawan (2017) yang dari hasil penelitiannya yang membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan KPRI Universitas Brawijaya Malang dengan variabel bebas yang digunakan adalah variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah Kinerja Karyawan ( $Y$ ), maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan perhitungan analisis statistik deskriptif diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja di KPRI Universitas Brawijaya Malang diterapkan dengan baik untuk mendorong semangat kerja karyawan. Variabel Disiplin Kerja di KPRI Universitas Brawijaya Malang dilaksanakan dengan baik. Variabel kinerja karyawan KPRI Universitas Brawijaya Malang sudah baik.
2. Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) yang berarti dengan meningkatkan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.
3. Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) pada penelitian ini berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang berarti dengan meningkatkan Motivasi Kerja belum tentu akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

4. Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang berarti dengan meningkatkan disiplin kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan secara nyata.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Diharapkan pihak perusahaan dapat meningkatkan pemberian motivasi kepada karyawan dan mengurangi penekanan kedisiplinan dan sanksi yang terlalu berat terhadap karyawan KPRI Universitas Brawijaya Malang. Karena motivasi adalah faktor pendorong yang positif terhadap karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan semangat, diantaranya yaitu dengan mengurangi sanksi yang terlalu berat pada pelanggaran yang tergolong ringan, mengawasi dan mengarahkan karyawan agar melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan perusahaan disertai dengan pemberian motivasi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.
2. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini seperti upah, insentif, kepuasan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardianto, Yohanes Delvin. 2017. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Difisi Fabrikasi Direktorat Produksi PT. INKA Madiun). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta
- Azar, M. & A. A. Shafighi. 2013. The Effect of Work Motivation on employees' Job Performance (Case Study : Employees of Isfahan Islamic Revolution Housing Foundation). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*
- Azwar, Hendri. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang. *Jurnal*. Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen*. Cetakan Duapuluh. Yogyakarta: BPEE
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : Grasindo
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Ishak, Aref dkk. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta : PT. Gramedia
- Kurniawati, Dewi. 2008. Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada KPRI Universitas Brawijaya Malang. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Malang

- Mahardhika, Rangga. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). *Jurnal*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawira, Sjafri & Aida Vitayala Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Moenir, 2004. *Manajemen Pelayanan Umum Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Munandar, A.S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok: Universitas Indonesia (UI Press)
- Nazir. 2011. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal. & Ella Jauvani Sagala. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Saputri, Laras Tri. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal*. Jurnal Manajemen dan Pelayanan Farmasi. Universitas Gajah Mada
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi*. Semarang: JRBI. Vol 2. No 2
- Setiyawan, Doni. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Malang*. *Jurnal*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
- Siagian, Sondang P. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara

- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2009. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Media Pressindo
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ke 3. Jakarta: Rajawali Pers



Lampiran 1 Kuesioner

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(STUDI PADA KOPERASI PEGAWAI REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS BRAWIJAYA MALANG)

Dengan hormat,

Dengan ini saya Dimas Rari Hidayat (125030207111086) Mahasiswa Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang, memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk berpartisipasi mengisi angket ini. Penelitian ini dilakukan dalam rangka penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi saya. Dalam angket ini semua jawaban adalah benar, tidak ada jawaban yang salah. Data yang diperoleh dari angket ini akan digunakan hanya untuk mendukung penelitian dan dapat dijamin keberhasilannya serta tidak akan disalahgunakan. Saya mengucapkan banyak terimakasih atas partisipasi dan kerja sama anda dalam penelitian ini.

Hormat Saya,

Dimas Rari Hidayat

## ANGKET

### Petunjuk Pengisian

Responden yang terhormat, bersama ini saya mohon kesediaan Saudara/i untuk mengisi data angket yang diberikan. Informasi yang Anda berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan penyusunan skripsi saya.

Oleh karena itu kepada responden, saya sebagai penulis mengharapkan:

1. Saudara/i menjawab setiap pertanyaan dengan sejujur-jujurnya, dan perlu diketahui identitas dan jawaban Saudara/i akan dirahasiakan. Jawaban dari angket ini hanya digunakan untuk kepentingan akademis.
2. Mohon dijawab dengan tulisan atau tanda centang (√) pada jawaban yang disediakan dan sesuai dengan keadaan saat ini.
3. Setelah melakukan pengisian, mohon Saudara/i menyerahkan kembali kepada pemberi angket.

### Identitas Responden

1. Nama : .....
2. Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan
3. Usia : .....
4. Rata-rata pendapatan Anda dalam sebulan? Rp.....
5. Pendidikan : ☐ SD ☐ SMP ☐ SMA  
☐ Diploma ☐ S1 ☐ S2
6. Masa Kerja :
7. Bagian :



**Petunjuk Pengisian**

Pada pernyataan di bawah ini, silahkan mengisi sesuai dengan pendapat anda dengan memberikan tanda centang ( ✓ ) pada jawaban yang disediakan.

Keterangan : SS : Sangat Setuju TS : Tidak Setuju  
 S : Setuju STS : Sangat Tidak Setuju  
 R : Ragu-ragu

**Motivasi Kerja ( $X_1$ )**

NO	PERNYATAAN	JAWABAN RESPONDEN				
		SS	S	R	TS	STS
		5	4	3	2	1
	<b>KEBUTUHAN FISILOGI</b>					
1	Gaji yang diperoleh cukup untuk memenuhi kebutuhan tinggal saya					
2	Gaji yang diperoleh cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari saya					
	<b>KEBUTUHAN RASA AMAN</b>					
3	Saya mendapatkan asuransi keselamatan dari KPRI UB					
4	Saya mendapatkan jaminan hari tua dari KPRI UB					
	<b>KEBUTUHAN SOSIAL</b>					
5	Perlakuan yang adil antar karyawan dalam KPRI UB					
6	Saya memiliki kelompok kerja yang kompak di KPRI UB					
	<b>KEBUTUHAN PENGHARGAAN DIRI</b>					
7	KPRI UB memberikan bonus atas hasil kerja yang memuaskan					
8	Saya mendapatkan pujian dari pimpinan					

	atas hasil kerja yang memuaskan					
	<b>KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI</b>					
9	Pimpinan memberikan kesempatan untuk melakukan kreativitas dalam bekerja					
10	Pimpinan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja					

**Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

NO	PERNYATAAN	JAWABAN RESPONDEN				
		SS	S	R	TS	STS
		5	4	3	2	1
	<b>SIKAP</b>					
1	Saya hadir tepat waktu pada jam kerja					
2	Saya menggunakan peralatan kerja dengan baik					
	<b>NORMA</b>					
3	Saya menaati peraturan yang diterapkan perusahaan.					
4	Saya mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan					
	<b>TANGGUNGJAWAB</b>					
5	Saya mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab					

6	Melakukan tugas –tugas kerja sampai selesai setiap harinya					
---	--	--	--	--	--	--

**Kinerja Karyawan (Y)**

NO	PERNYATAAN	JAWABAN RESPONDEN				
		SS	S	R	TS	STS
		5	4	3	2	1
	KUALITAS					
1	Saya selalu teliti dalam menyelesaikan tugas yang diberikan					
2	Hasil kerja saya sesuai dengan standar yang ditetapkan					
	KUANTITAS					
3	Hasil kerja saya sesuai dengan target yang diberikan perusahaan					
4	Jumlah hasil kerja saya telah mencapai hasil yang maksimum					
	KETEPATAN WAKTU					
5	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan					
6	Waktu yang diberikan sudah mencukupi untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut					
	KERJA SAMA					
7	Saya mampu bekerjasama dengan karyawan lain					
8	Saya bersedia untuk berpartisipasi dengan karyawan lain untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang baik					

	INISIATIF				
9	Saya memiliki inisiatif yang berguna membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik				
10	Saya mampu menyelesaikan masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan				

**TERIMA KASIH**



## Lampiran 2 Tabulasi Hasil Kuesioner

	X <sub>1.1.1</sub>	X <sub>1.1.2</sub>	X <sub>1.2.1</sub>	X <sub>1.2.2</sub>	X <sub>1.3.1</sub>	X <sub>1.3.2</sub>	X <sub>1.4.1</sub>	X <sub>1.4.2</sub>	X <sub>1.5.1</sub>	X <sub>1.5.2</sub>	X <sub>1</sub>
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	3	3	5	5	4	5	4	4	4	4	41
3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	36
4	4	4	5	5	4	3	2	4	4	4	39
5	5	3	5	3	5	5	1	1	5	5	38
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	42
8	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31
11	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
12	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
13	4	3	5	5	4	4	4	3	4	4	40
14	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	36
15	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
16	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
17	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	46
18	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
19	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	2	3	1	5	4	5	1	5	3	3	32
22	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	46
23	3	3	5	5	5	4	5	4	5	5	44
24	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
25	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	47
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	32
33	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	33
34	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	37
35	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
36	2	4	4	4	5	4	5	4	5	5	42

37	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	29
38	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	36
39	3	5	4	5	3	4	4	3	5	5	41
40	2	3	3	4	4	3	4	4	5	3	35
41	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	36
42	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	45
43	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
44	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	44
45	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	35
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
48	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	45

	$X_{2.1.1}$	$X_{2.1.2}$	$X_{2.2.1}$	$X_{2.2.2}$	$X_{2.3.1}$	$X_{2.3.2}$	$X_2$
1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	5	5	5	5	5	29
3	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	5	30
6	4	4	4	4	4	4	24
7	5	5	5	5	4	4	28
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	4	4	4	4	4	24
10	2	4	3	3	4	4	20
11	5	5	5	5	5	5	30
12	5	5	4	4	4	4	26
13	4	4	4	4	5	5	26
14	4	3	4	4	4	4	23
15	4	4	4	4	5	5	26
16	4	4	4	4	4	4	24
17	5	5	5	5	5	5	30
18	5	5	5	5	5	5	30
19	5	5	5	5	5	5	30
20	4	4	4	4	4	4	24
21	5	4	4	4	3	4	24
22	5	5	4	4	5	3	26
23	5	5	4	4	5	4	27
24	4	4	5	4	4	4	25
25	4	4	4	4	5	5	26
26	4	4	4	4	5	5	26
27	4	4	4	4	5	5	26

28	4	4	4	4	5	5	26
29	4	4	4	4	5	5	26
30	4	4	4	4	4	4	24
31	4	4	4	4	5	5	26
32	3	4	4	4	4	4	23
33	5	5	5	5	5	5	30
34	4	4	4	4	4	4	24
35	5	5	5	5	5	5	30
36	5	5	5	5	5	5	30
37	3	4	4	4	3	4	22
38	4	4	3	3	4	4	22
39	4	4	4	3	4	4	23
40	3	3	4	4	4	3	21
41	4	4	4	4	4	3	23
42	5	5	4	4	4	5	27
43	4	4	4	4	3	3	22
44	4	4	5	5	4	4	26
45	4	4	3	4	3	4	22
46	5	5	5	5	5	5	30
47	4	4	4	4	4	4	24
48	4	4	5	4	4	5	26

	Y <sub>1.1.1</sub>	Y <sub>1.1.2</sub>	Y <sub>1.2.1</sub>	Y <sub>1.2.2</sub>	Y <sub>1.3.1</sub>	Y <sub>1.3.2</sub>	Y <sub>1.4.1</sub>	Y <sub>1.4.2</sub>	Y <sub>1.5.1</sub>	Y <sub>1.5.2</sub>	Y
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	47
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
6	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
7	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	34
8	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	34
11	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	45
12	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	39
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	45



19	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	2	5	4	5	4	2	5	5	4	1	37
22	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
23	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
24	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
25	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	44
26	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	44
27	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	44
28	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	44
29	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	46
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
34	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
35	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
36	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
37	2	5	4	5	4	2	5	5	4	2	38
38	5	4	4	3	3	3	4	3	3	4	36
39	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	37
40	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	37
41	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38
42	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	44
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	44
45	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	37
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
48	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	45

### Lampiran 3 Frekuensi Jawaban Responden

#### Frequency Table

**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	8.3	8.3	8.3
	3.00	8	16.7	16.7	25.0
	4.00	31	64.6	64.6	89.6
	5.00	5	10.4	10.4	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

**X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.1	2.1	2.1
	3.00	11	22.9	22.9	25.0
	4.00	32	66.7	66.7	91.7
	5.00	4	8.3	8.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.1	2.1	2.1
	2.00	1	2.1	2.1	4.2
	3.00	5	10.4	10.4	14.6
	4.00	31	64.6	64.6	79.2
	5.00	10	20.8	20.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	8.3	8.3	8.3
	4.00	30	62.5	62.5	70.8
	5.00	14	29.2	29.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	3.00	8	16.7	16.7	16.7
	4.00	31	64.6	64.6	81.3
	5.00	9	18.8	18.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	2.00	1	2.1	2.1	2.1
	3.00	8	16.7	16.7	18.8
	4.00	29	60.4	60.4	79.2
	5.00	10	20.8	20.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

**X1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	1.00	2	4.2	4.2	4.2
	2.00	2	4.2	4.2	8.3
	3.00	7	14.6	14.6	22.9
	4.00	28	58.3	58.3	81.3
	5.00	9	18.8	18.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

**X1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	1.00	1	2.1	2.1	2.1
	2.00	1	2.1	2.1	4.2
	3.00	8	16.7	16.7	20.8
	4.00	33	68.8	68.8	89.6
	5.00	5	10.4	10.4	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

**X1.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	3.00	8	16.7	16.7	16.7
	4.00	29	60.4	60.4	77.1
	5.00	11	22.9	22.9	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

**X1.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	18.8	18.8	18.8
	4.00	27	56.3	56.3	75.0
	5.00	12	25.0	25.0	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.1	2.1	2.1
	3.00	3	6.3	6.3	8.3
	4.00	29	60.4	60.4	68.8
	5.00	15	31.3	31.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	4.2	4.2	4.2
	4.00	31	64.6	64.6	68.8
	5.00	15	31.3	31.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	6.3	6.3	6.3
	4.00	31	64.6	64.6	70.8
	5.00	14	29.2	29.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	6.3	6.3	6.3
	4.00	33	68.8	68.8	75.0
	5.00	12	25.0	25.0	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	8.3	8.3	8.3
	4.00	24	50.0	50.0	58.3
	5.00	20	41.7	41.7	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

**X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	8.3	8.3	8.3
	4.00	24	50.0	50.0	58.3
	5.00	20	41.7	41.7	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

**Y1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.2	4.2	4.2
	3.00	1	2.1	2.1	6.3
	4.00	32	66.7	66.7	72.9
	5.00	13	27.1	27.1	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

**Y1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	4.2	4.2	4.2
	4.00	34	70.8	70.8	75.0
	5.00	12	25.0	25.0	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

**Y1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	8.3	8.3	8.3
	4.00	36	75.0	75.0	83.3
	5.00	8	16.7	16.7	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

**Y1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	14.6	14.6	14.6
	4.00	36	75.0	75.0	89.6
	5.00	5	10.4	10.4	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

**Y1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	12.5	12.5	12.5
	4.00	32	66.7	66.7	79.2
	5.00	10	20.8	20.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

**Y1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.2	4.2	4.2
	3.00	3	6.3	6.3	10.4
	4.00	36	75.0	75.0	85.4
	5.00	7	14.6	14.6	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

**Y1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	4.2	4.2	4.2
	4.00	28	58.3	58.3	62.5
	5.00	18	37.5	37.5	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

**Y1.8**

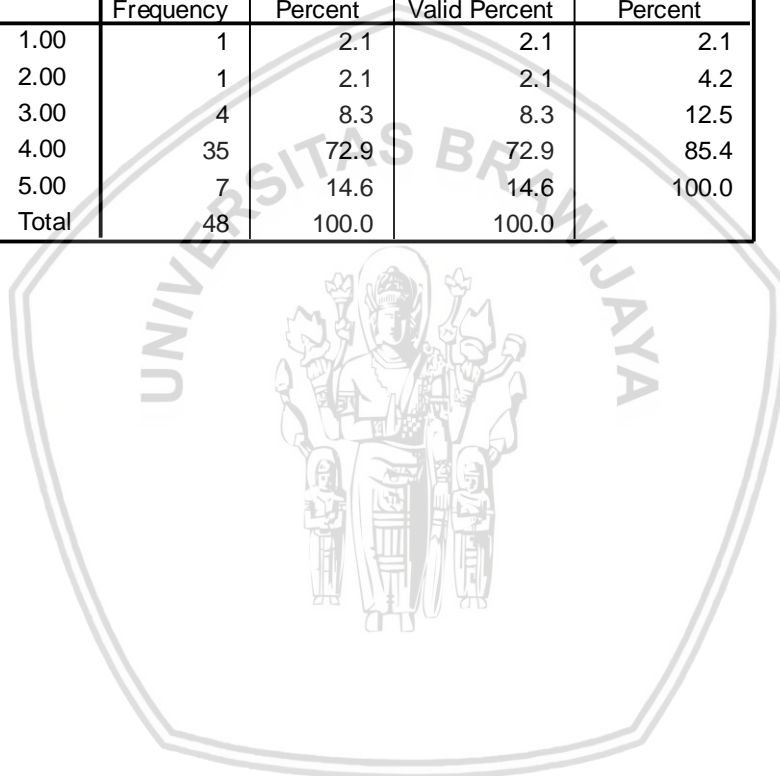
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.1	2.1	2.1
	4.00	31	64.6	64.6	66.7
	5.00	16	33.3	33.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Y1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	8.3	8.3	8.3
	4.00	32	66.7	66.7	75.0
	5.00	12	25.0	25.0	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Y1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.1	2.1	2.1
	2.00	1	2.1	2.1	4.2
	3.00	4	8.3	8.3	12.5
	4.00	35	72.9	72.9	85.4
	5.00	7	14.6	14.6	100.0
	Total	48	100.0	100.0	





## Lampiran 4 Uji Validitas dan Reliabilitas

### Correlations

Correlations		X1
X1.1	Pearson Correlation	.486**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	48
X1.2	Pearson Correlation	.549**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	48
X1.3	Pearson Correlation	.640**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	48
X1.4	Pearson Correlation	.507**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	48
X1.5	Pearson Correlation	.605**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	48
X1.6	Pearson Correlation	.581**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	48
X1.7	Pearson Correlation	.722**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	48
X1.8	Pearson Correlation	.477**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	48
X1.9	Pearson Correlation	.686**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	48
X1.10	Pearson Correlation	.714**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	48

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

### Reliability

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	48	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	48	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.797	10

### Correlations

### Correlations

		X2
X2.1	Pearson Correlation	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	48
X2.2	Pearson Correlation	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	48
X2.3	Pearson Correlation	.815**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	48
X2.4	Pearson Correlation	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	48
X2.5	Pearson Correlation	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	48
X2.6	Pearson Correlation	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	48

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

### Reliability

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	48	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	48	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	6

## Correlations

**Correlations**

	Y
Y1.1 Pearson Correlation	.607**
Sig. (2-tailed)	.000
N	48
Y1.2 Pearson Correlation	.582**
Sig. (2-tailed)	.000
N	48
Y1.3 Pearson Correlation	.708**
Sig. (2-tailed)	.000
N	48
Y1.4 Pearson Correlation	.518**
Sig. (2-tailed)	.000
N	48
Y1.5 Pearson Correlation	.824**
Sig. (2-tailed)	.000
N	48
Y1.6 Pearson Correlation	.643**
Sig. (2-tailed)	.000
N	48
Y1.7 Pearson Correlation	.729**
Sig. (2-tailed)	.000
N	48
Y1.8 Pearson Correlation	.634**
Sig. (2-tailed)	.000
N	48
Y1.9 Pearson Correlation	.711**
Sig. (2-tailed)	.000
N	48
Y1.10 Pearson Correlation	.680**
Sig. (2-tailed)	.000
N	48

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

## Reliability

**Case Processing Summary**

	N	%
Cases Valid	48	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	48	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.856	10

## Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.826	1.211
	X2	.826	1.211

a. Dependent Variable: Y

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

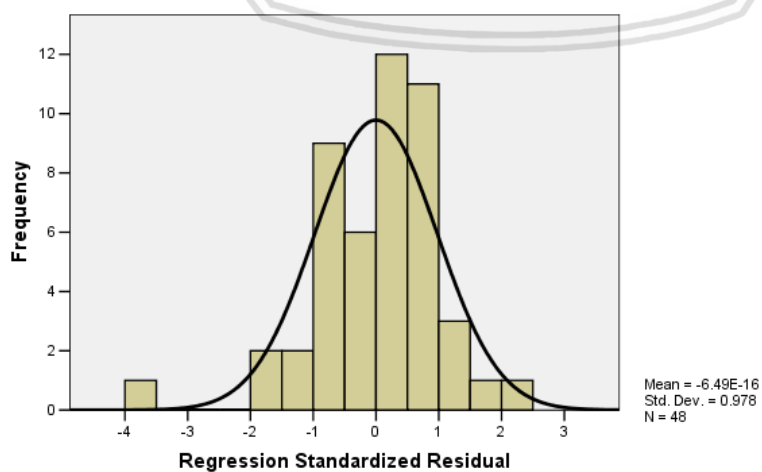
		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.69343480
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.062
	Negative	-.108
Kolmogorov-Smirnov Z		.746
Asymp. Sig. (2-tailed)		.634

a. Test distribution is Normal.

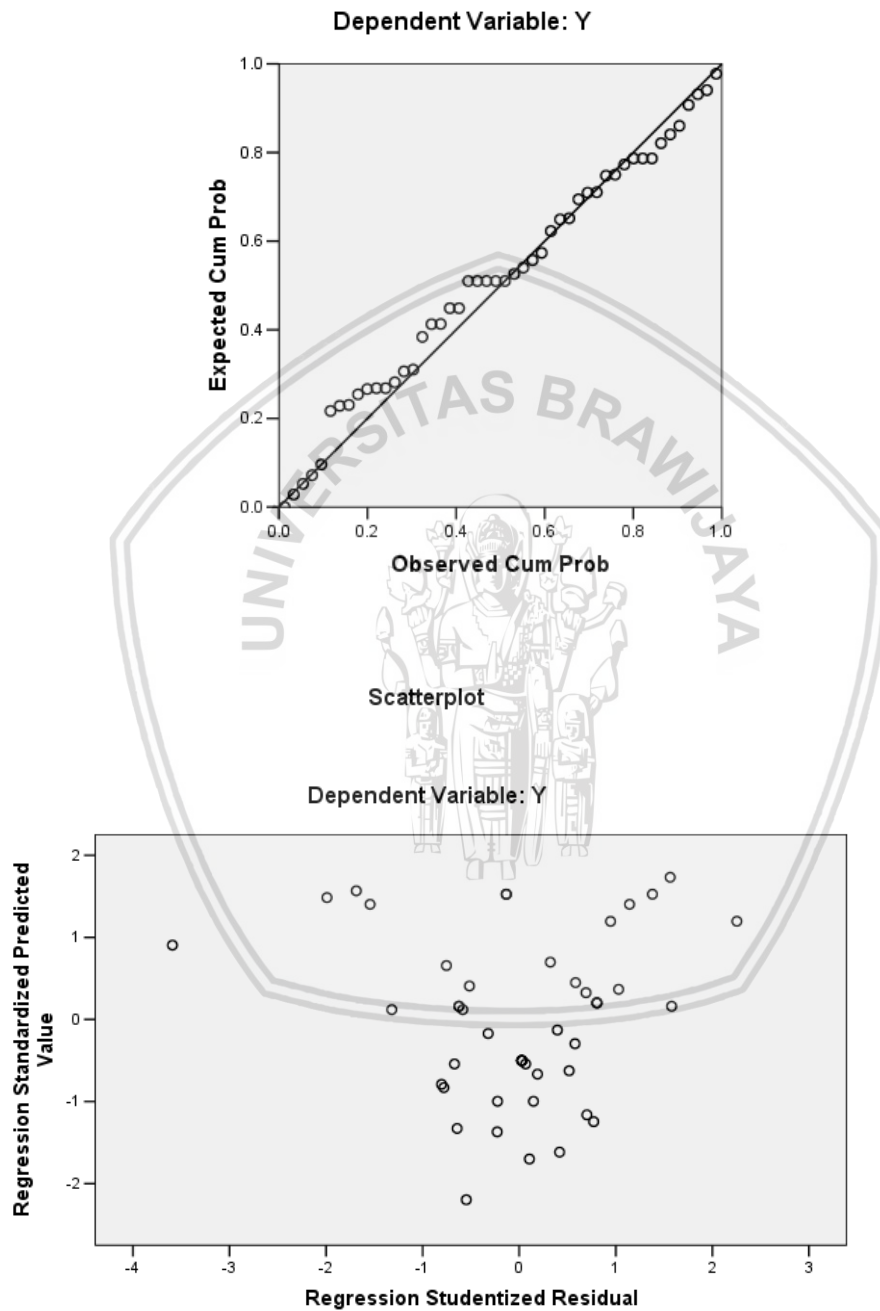
b. Calculated from data.

**Histogram**

Dependent Variable: Y



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



## Lampiran 6 Analisis Regresi Linear berganda

### Regression

#### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	41.2708	3.79664	48
X1	39.6042	4.17561	48
X2	25.5625	2.76687	48

#### Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.391	.696
	X1	.391	1.000	.417
	X2	.696	.417	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.003	.000
	X1	.003	.	.002
	X2	.000	.002	.
N	Y	48	48	48
	X1	48	48	48
	X2	48	48	48

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.705 <sup>a</sup>	.497	.474	2.75264	1.536

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	336.513	2	168.257	22.206	.000 <sup>a</sup>
	Residual	340.966	45	7.577		
	Total	677.479	47			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.263	4.483		3.181	.003
	X1	.110	.106	.121	1.042	.303
	X2	.886	.160	.645	5.546	.000

a. Dependent Variable: Y

